

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Kyllä työnteko kiinnostaa, mutta

NEET-nuorten työelämävalmiudet sekä niiden
vahvistaminen

Katri Kankare

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

2/2020



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Katri Kankare

Opinnäytetyön nimi: Kyllä työnteko kiinnostaa, mutta – NEET-nuorten työelämävalmiudet sekä niiden vahvistaminen

Sivumäärä: 63 ja 10 liitesivua

Työn ohjaaja: Jenny Honka

Työn tilaaja: Satu Lekola, Kohtaus ry

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää tilaajan eli Kohtaus ry:n toimintaa. Opinnäytetyö pyrki selvittämään millaisia työelämävalmiuksia nuoret tunnistavat itsessään ja mitä Kohtaus ry voisi tehdä tukeakseen työelämävalmiuksia. Työn tarpeen taustalla oli halu kehittää uusi toimintamuoto, jolla Kohtaus ry voisi auttaa NEET-nuoria työllistymään.

Kohtaus ry on Helsingissä toimiva yhdistys, jolla on toimintamalli nimeltä Kaupunkiolohuone Kohtaus. Kaupunkiolohuonetoiminta on tarkoitettu 18–29 -vuotiaille nuorille aikuisille, jotka kokevat yksinäisyyttä ja ovat vaarassa jäädä syrjään. Kohtauksen toiminta on iltapainotteista ja se on matalakynnyksinen päihteen tapahtuma- ja kohtaamispaikka.

Tämän kehittämistyön aineistonkeruumenetelminä käytettiin haastattelua, kyselyä ja benchmarkingia. Haastatteltavat olivat 21–30 -vuotiaita NEET-nuoria, jotka käyvät Kohtauksella. Verkkokysely lähetettiin Kohtauksen kävijöille. Benchmarking kohdistui kahteen organisaatioon, joissa tuetaan NEET-nuorien työelämävalmiuksia sekä työllistymistä.

Tutkimusmenetelmistä kerätyt tulokset käsiteltiin teemoittain. Aineiston vastauksista voidaan päätellä, että nuoret tarvitsevat itsetunnon vahvistamista ja kokemusta työelämästä. Nuoria kiinnostaa työn tekeminen ja siihen suhtaudutaan positiivisesti. Työn tulee olla itselle merkityksellä ja asiat, jotka motivoivat työntekoon ovat raha ja reilu työyhteisö. Työnantajalta toivotaan perusteellista perehdytystä työhön ja kuuden tunnin työpäiviä, sillä vapaa-ajan merkitys on hyvin suuri.

Tästä kehittämistyöstä syntyi konkreettisenä tuotoksena toimenpide-ehdotukset, joilla Kohtaus ry voisi tukea NEET-nuorten työelämävalmiuksien vahvistumista.

Asiasanat: nuoruus, syrjäytyminen, työttömyys, työelämävalmiudet, tuki

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in NGO and Youth Work, Bachelor's Degree

Author: Katri Kankare

Title: Well I would like to work but – NEET-youths worklife skills and supporting those skills

Number of Pages: 63 and 10 attachment pages

Supervisor: Jenny Honka

Subscriber: Satu Lekola, Kohtaus ry

The subscriber of this thesis is Kohtaus ry, a registered association that combats loneliness in Helsinki. The target group is socially excluded people aged 18 to 29.

The objective of this thesis was to collect information for Kohtaus ry about the working life skills of NEET youth. The goal was twofold: first, to study how NEET youth themselves identified their working life skills and second, to establish what Kohtaus ry could do to help NEET youth further develop their working life skills.

The methods used in this thesis were interviews, survey and benchmarking. Four visitors from Kohtaus were interviewed to get deeper results. A Webropol-based survey was sent to a larger group of visitors from Kohtaus to get as many responses as possible. Benchmarking was used to map out service models that are already in place and used with NEET youth to help them with their working life skills.

All results were analysed together and categorised in themes. The results suggest that NEETs need various forms of support. They need support to build their self-esteem and they would also benefit from having more experience from working life. NEETs are willing to work and their biggest motivation is money; however, the results also point out that they feel they need to find significance in their work. NEETs also appreciate their free time.

As a product of this thesis, suggestions are provided for Kohtaus to help them support NEET youth and their working life skills. These suggestions can be used when starting a bigger survey studying the needs of NEET youth and solutions for possible issues.

Keywords: youth, social exclusion, unemployment, working life, support

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	KOHTAUS RY JA TARVE OPINNÄYTETYÖLLE	7
3	TIETOPERUSTA	11
3.1	Nuorisolaki, NEET-nuoret ja syrjäytyminen.....	11
3.2	Nuorisotyöttömyyden tilanne & ratkaisut.....	14
3.3	Mitä ovat työelämävalmiudet?	19
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	22
4.1	Haastattelu	22
4.2	Kysely	25
4.3	Benchmarking	28
4.4	Analysointimenetelmät.....	30
5	TULOKSET JA ANALYSOINTI.....	32
5.1	Opiskelu-, työ- ja työharjoittelukokemusten määrä vaihtelee.....	33
5.2	Yksi ei jaksakaan, ei nyt pysty – toinen pystyisi, mutta ei pääse.....	38
5.3	Nuorten työelämävalmiudet ja niiden tunnistaminen.....	39
5.4	Pakko, raha ja merkityksellisyys motivoi työntekoon.....	44
5.5	Syvällisempi katsaus NEET-nuorten elämään	48
5.6	Työelämältä halutaan työyhteisö, jossa ollaan reiluja kaikkia kohtaan	49
6	KEHITTÄMISEHDOTUKSET.....	52
7	YHTEENVETO	55
	LÄHTEET	57
	HAASTATTELUT	63
	LIITTEET	64

1 JOHDANTO

Syrjäytyminen on taloudellinen, sosiaalinen ja yhteiskunnallinen ongelma (Viljamaa 2020). Syrjäytymisen ehkäisy vaatii systemaattista toimintatapojen ja ajattelun muutosta kaikilta, jotka työskentelevät nuorten kanssa. Tarjolla on olemassa monenlaisia palveluita, mutta ne alkavat toimia vasta kun ongelmat ovat suuria. (Helsingin Sanomat 2020.)

Nuorten mielestä työn tulisi olla kiinnostavaa ja mielekästä. Työyhteisön merkitys on suuri ja sen toivotaan kannustavan itsensä kehittämiseen. Työstä tehty palkka ei ole tärkein motivaation lähde, mutta sen halutaan mahdollistavan toivottu elämäntyyli. (Lähteenmaa 2020.)

Opinnäytetyöni tilaaja on Kohtaus ry, joka pyrkii poistamaan yksinäisyyttä Helsingissä. Kohtaus ry:llä on kaksi Kaupunkiolohuone Kohtausta, joissa yhteisöllisyyden luominen on toiminnan ydin. Kohderyhmä on 18–29 -vuotiaat syrjäytymisvaarassa olevat nuoret. Yksi Kohtauksen tavoitteista on nuorten työelämävalmiuksien vahvistaminen.

Opinnäytetyössäni selvitän, millaisia työelämävalmiuksia nuoret aikuiset ja NEET-nuoret tunnistavat itsessään. NEET tarkoittaa koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevia nuoria. Selvitän mitä työpaikalta toivotaan ja esimerkiksi millaista tukea kohderyhmäni tarvitsisi. Tarkoitukseni on saada nuorten oma ääni kuuluviin.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Mitä työelämävalmiuksia Kohtaus ry:n nuoret tunnistavat itsessään?
2. Mitä Kohtaus ry voisi tehdä tukeakseen NEET-nuorten työelämävalmiuksia?

Kartoitin Kohtauksen kävijöiden ajatuksia työelämävalmiuksia käsittelevällä verkkokyselyllä ja haastatteleamalla NEET-nuoria. Haastatteluilla sain syvällisempää tietoa heidän ajatuksistaan. Benchmarkingin avulla etsin keinoja, joilla Kohtaus ry voisi tukea nuorten työelämävalmiuksien vahvistumista.

Konkreettinen tuotos on erilaiset toimenpide-ehdotukset, joita Kohtaus ry voisi lähteä kehittämään ja siten tukea nuorten työelämävalmiuksia.

Seuraavaksi esittelen tilaajan sekä tarpeen tälle opinnäytetyölle. Niiden jälkeen kerron tietoperustaa kehittämistyölleni. Kerron tarkemmin valitsemistani menetelmistä, minkä jälkeen kirjoitan auki keräämäni tutkimusaineiston teemoittain päätyen kehittämisehdotuksiini.

Tein syventävän yhteisöpedagogin harjoittelun Kohtaus ry:n Vallilan kaupunkiolohuoneelle syksyllä, jonka jälkeen he työllistivät minut projektiavustajaksi loppuvuodeksi 2019. Tieto on tärkeä siksi, että tiesimme Kohtauksen kävijöiden kanssa toisemme, joka auttoi muodostamaan heille mielekkäät kysymykset verkkokyselyyn ja valitsemaan haastateltavat.

2 KOHTAUS RY JA TARVE OPINNÄYTETYÖLLE

Tässä luvussa esittelen tilaajani, Kohtaus ry:n. Kerron Kohtaus Kaupunkiolohuoneen alkutaipaleesta, toiminnasta ja tavoitteista. Kerron luvun lopussa miksi opinnäytetyöni on tarpeellinen.

Kohtaus ry & Kaupunkiolohuone Kohtaus -malli

Kohtaus ry on rekisteröity yhdistykseksi vuonna 2014 ja sen tarkoituksena on tuottaa kaupunkiolohuonetoimintaa 18–29 -vuotiaille nuorille aikuisille (Kohtaus 2019a).

Kohtaus ry on perustettu nuorille aikuisille kohtaamispaikaksi, jossa voi tavata ikäisiään ja harjoitella sosiaalisia taitoja tai löytää arkeensa aktivoivaa tekemistä. Aluksi kaupunkiolohuonetoimintaa kokeiltiin vapaaehtoisvoimin (Lekola 2019).

Kohtaus ry:n toimintasuunnitelmaan (2020) on kirjattu kaiken Kohtauksen toiminnan tavoitteiksi vähentää nuorten aikuisten yksinäisyyttä ja vahvistaa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta toiminnassa, sillä se vahvistaa nuoria aikuisia sosiaalisesti. Tavoite on ennaltaehkäistä syrjään jäämistä ja mielenterveyden ongelmia. Kohtauksen toimintaa arvioidaan ja siinä painotus on kohderyhmän näkemyksillä ja toiveilla, eli nuorten ääni otetaan huomioon.

Kohtaus ry:n toimintamalli on nimeltään Kaupunkiolohuone Kohtaus. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen (STEA) rahoittama LiveKohtaus-hanke käynnistyi vuosiksi 2017–2019, jonka jälkeen se sai jatkorahoituksen. Kehittämishanke tavoitti nuoria aikuisia eri yhteistyökumppaneiden kautta. Kävijät täyttivät palautekyselyä Kohtaus Kaupunkiolohuoneen tarpeellisuudesta ja vaikutuksesta heidän elämäänsä. Tuloksista havaittiin, että yhteisöllisyys ja vapaa-ajan mielekkyys kasvoivat. Toimivaksi todettua toimintamallia päätettiin kokeilla lähiössä, joten haettiin uutta hanke- rahoitusta STEA:lta, joka saatiin. LähiöKohtaus-hanke (2019–2021) eli Malmin Kaupunkiolohuone Kohtaus avattiin syyskuussa 2019. (Kohtaus 2019b.)

Kaupunkiolohuonetoiminta on ympärivuotista. Toimintaa on tiistaista perjantaihin ilta-aikaan ja kävijöitä aukioloaikana keskimäärin 25. Vuoden 2019 kävijätilastoihin oli listattu 339 eri kävijää, joista 228 oli uusia kävijöitä – käyntejä oli yli 3000.

Vapaamuotoisempi ns. Salakahvila sijoittuu välille klo 14–18 ja teemalliset työpajat tai keskustelut välille klo 18–21. Toiminta on syrjinnästä vapaata ja päihteetöntä. Kohtaukset toimivat kohtauspaikkoina, joissa järjestetään pienimuotoisia tapahtumia. Jokainen saa osallistua omalla panoksellaan ja jaksamisellaan, tai olla osallistumatta. Kaikki oleminen Kohtauksissa on vapaaehtoista, kenenkään ei tarvitse sitoutua eikä ilmoittautua mihinkään – kävijät saavat mennä ja tulla miten haluaa. Kävijöillä on mahdollisuus yksilöllisempään tukeen eli ns. mentorointiin, jolloin voi keskustella työntekijän kanssa omaa elämäntilannettaan. (Kohtaus 2019b, 12.) Joka viikko ohjelmassa on esimerkiksi teemallinen syväkeskusteluilta, yhteinen iltapala ja toiminnallisempi tekeminen, joka voi olla esimerkiksi taidemaalausta. Iltapala valmistetaan kävijöiden kanssa yhdessä ja pöytä katetaan kaikille, jotta voidaan yhdessä istua pöydän ääreen keskustelemaan ja syömään.

Kaupunkiolohuoneen toiminnan ydin on yhteisöllisyys. ”Ei oo pakko olla yksin jos ei halua” on sloganina hyvä tiivistys siitä, mikä tarkoitus Kaupunkiolohuoneilla on. Kohtauksen yhteisön ilmapiiri on ystävällinen, avoin ja hyväksyvä. Kaikkia tervehditään ja otetaan mukaan toimintaan. Yhteisöön mukaan tuleminen on helpompaa, kun ei tarvitse sitoutua. Jokaiselle on oma tapansa kuulua Kohtauksen yhteisöön. (Kohtaus 2019b, 12–16.)

Työntekijät toimivat siltojen rakentajina, jotka mahdollistavat kävijöiden tutustumisen toisiinsa, tukevat sosiaalisissa tilanteissa ja auttavat kohti aktiivisempaa osallisuutta. Työntekijöiden ja kävijöiden kesken ei ole hierarkkista asetelmaa ja se on merkityksellistä sekä luo aitoutta työn tekemiseen sekä luottamuksen syntyyn. Työntekijät tekevät työtä omalla persoonallaan ja halusta olla juuri Kohtauksessa töissä. Työntekijätiimi koostuu korkeasti koulutetuista sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista, joita yhdistää työmenetelminä sosiokulttuurinen innostaminen sekä sosiodynaaminen ohjaaminen. Sosiokulttuurisella innostamisella tarkoitetaan uusien verkostojen luomista ihmisten kesken ja vuorovaikutuksellisuutta. Sosiodynaaminen ohjaaminen merkitsee Kohtaus ry:ssä yksilöllisten mahdollisuuksien tukemista, hahmottaen nuoren koko elämänkenttää. Mukana työtiimissä on harjoittelijoita ja vapaaehtoistyöntekijöitä. (Kohtaus 2019b, 17–18.)

Kaikessa ohjaamistyössä pyritään luomaan mahdollisuuksia kävijälle löytää merkityksellistä tekemistä elämään, kuten uusia ihmissuhteita, tietoa ja tapoja. Kaikki toiminta

pyrkii aina vähentämään yksinäisyyttä ja lisäämään aktiivista toimijuutta. (Kohtaus 2019b.)

Toiminta on tärkeää ja sillä on vahvat tavoitteet toiminnan perustana. Kohtaus-toimintamallin (2019b) julkaisussa kirjoitetaan, että useasti kävijöiden elämäntilanteissa on mutkia ja haasteita kuten mielenterveysongelmat, varattomuus, ihmissuhdevaikeudet ja haasteet oman elämän asioiden hoitamisessa.

Tarve opinnäytetyölle

Eriarvoistuminen lisääntyy ja jotkut ovat vaarassa tippua kelkasta, syrjäytyä (Reivinen 2013). Vuonna 2010 syrjäytyneitä 15–29 -vuotiaita nuoria oli noin 51300, joista 32500 heitä, jotka eivät näy missään tilastoissa (Myrskylä 2012). Vuonna 2018 Suomessa oli yli 60000 syrjäytynyttä nuorta. Yksi suurimmista haasteista nuorten työllistämisessä on se, että erilaisia taustoja ei oteta huomioon, kun palveluita järjestetään. Mikäli nuorilla on taustalla useita työllistymistä heikentäviä tekijöitä, he tarvitsevat laajempaa tukea elämänhallintaan. Riskinä on, että he jäävät työelämän ulkopuolelle. (Pyykkönen 2018.)

Kohtauksen kävijät ovat monenlaisia, 18–30+ -vuotiaita. Joillain on esimerkiksi opiskelupaikka, työpaikka tai he ovat kuntouttavassa työtoiminnassa. NEET-nuoret eivät usein tiedä mitä he tekisivät ja saattavat jäädä kotiin ja passivoitua. Me Kohtaus ry:n työntekijät olemme havainneet, että joillekin kävijöille on tavallisten arkiaskareiden tekeminen yllättävän hankalaa. Teemme paljon asioita yhdessä nuorten aikuisten kanssa, jotta yhteispuuhastelun lomassa joku saattaa aktivoitua, oppia jonkun uuden taidon, kokea itsensä merkitykselliseksi ja tuntea kuuluvansa yhteisöön. Sosiaaliset suhteet ja itsensä toteuttaminen vaikuttavat yksilön hyvinvointiin positiivisesti (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2019). Kohtaus ry:n kävijäkyselyn mukaan Kaupunki-olohuone Kohtauksessa käyminen kehittää mm. sosiaalisia taitoja, luo sosiaalisia kontakteja lisää, vähentää yksinäisyyttä ja lisää aktiivisuutta omassa arjessa (Kohtaus 2019b, 24).

Kohtaus ry:n kävijäkyselyn perusteella 43% vastaajista kokee, että heidän työ- ja opintovalmiutensa, ovat lisääntyneet joko paljon tai jonkin verran Kohtauksen toimintaan

osallistuessa (Kohtaus 2019b). Työ- ja opintovalmiuksien vahvistaminen olisi hyvä seuraava kehittämiskohde, joten opinnäytetyössäni tutkin mitä Kohtaus ry voisi tehdä, jotta nuorten työelämävalmiuksia voitaisiin vahvistaa. Sitä varten minun on selvitettävä mitä nuoret itse osaavat, eivät osaa tai mitä he työelämältä haluaisivat.

Tavoitteena opinnäytetyölläni on lisätä Kohtaus ry:n tietoa siitä, miten nuoret hahmottavat omat työelämävalmiutensa ja -taitonsa ja mitä työpaikalta toivotaan. Mitä ne haasteet ovat, joita nuoret itse kokevat työelämävalmiuksissaan. Tavoitteena on lisäksi tutkia ammattilaisten käsityksiä nuorten aikuisten haasteista ja tuen tarpeesta sekä kehittää Kohtaus ry:n toimintaa tämän kehittämisprosessin pohjalta.

3 TIETOPERUSTA

Tässä luvussa käsittelen kehittämistyön tietoperustaa. NEET-nuorten määritelmän ja syrjäytymisen perusteet sekä nuorisolakia, joka määrittää nuorille oikeuksia. Saadakseni hyvän tietoperustan kehittämisehdotuksien perustaksi on ymmärrettävä syrjäytymistä, nuorisotyöttömyyttä ja siihen jo olemassa olevia ratkaisuja.

3.1 Nuorisolaki, NEET-nuoret ja syrjäytyminen

Nuorisolaissa nuorella tarkoitetaan henkilöä, joka on alle 29-vuotias. Laissa listataan kunnan vastuuksi tuottaa palveluja nuorille ja tukea nuorten kansalaistoimintaa. Monialaisen yhteistyön artikkelissa tehtäväksi listataan, että nuorille suunnattuja palveluita pitää yhteen sovittaa ja nuorisotoimintaa täytyy edistää. Laissa määrätään myös etsivästä nuorisotyöstä. (Nuorisolaki 1285/2016.) Etsivä nuorisotyö on tärkeässä roolissa, kun tavoitteena on tavoittaa NEET-nuoria, jotta heidän kasvuaan, osallisuuttaan yhteiskuntaan ja muuta elämänhallintaa voidaan tukea. Etsivät nuorisotyöntekijät auttavat nuorta pääsemään koulutukseen tai työmarkkinoille. Etsivä nuorisotyö on vapaaehtoista nuorelle. (Aluehallintovirasto 2019.)

NEET-termi muodostuu sanoista Not in Employment, Education or Training (OECD Data 2019). Suomessa se tarkoittaa sitä ihmisryhmää, jotka ovat 16–29 -vuotiaita työpaikan, koulutuksen tai harjoittelun ulkopuolella tai suorittamassa asevelvollisuuttaan. ”NEET” kuvaa uudella tavalla syrjäytyneiden tai syrjäytymisvaarassa olevien ihmisten osoittamista, sillä sana syrjäytynyt on leimaava.

Syrjäytynyt sanana on ongelmallinen, koska se niputtaa yhteen työttömyyden, mielen-terveysongelmat ja asunnottomuuden. Kaikkia ei voi pelastaa samanlaisella kaavalla, vaan on nähtävä yksilön ongelmat. Syrjäytymisestä puhuminen herättää ajattelemaan asiaa eri tavalla kuin puhe huonovointisuudesta tai osattomuudesta. (Upola 2013.) NEET-termi pitää sisällään sekä koulutetut että motivoituneet työttömät nuoret ja mielenterveyden ongelmien kanssa elävät monihaasteelliset nuoret (Hiilamo, Määttä, Koskenvuo, Pyykkönen, Räsänen & Aaltonen 2017, 36).

Syrjäytyminen eli kuinka tulla NEET-nuoreksi

Vuonna 2006 syrjäytyneitä oli noin puolet vähemmän kuin vuonna 1992, jolloin luku oli 88900 nuorta. Vuonna 2010 tehdyn tutkimuksen mukaan syrjäytyneitä oli 51300, joka on 5% kaikista saman ikäisistä nuorista. Syrjäytyneisyysprosentit ovat vaihdelleet yhdeksästä vajaaseen viiteen, mutta vaikka pientä syrjäytymättömyyden kasvua on havaittavissa, on silti oltava huolissaan. Nuorten ikäluokat ovat pienentyneet vuosien saatossa, joten tilanne on keskiarvallisesti ollut sama jo kauan. Syrjäytyneistä puhuttaessa isona joukkona on huomioitava, että henkilöt eivät ole samoja, vaan esimerkiksi vuoden 2005 syrjäytyneistä 60% ei ole enää syrjäytyneitä vuonna 2010. (Myrskylä 2012.)

Syrjäytyminen on ilmiö, jossa on usein laajaa ongelmakokonaisuutta. Se on putoamista yhteiskunnan normaaleista käytännöistä. Syrjäytyneitä ovat he, jotka eivät kuulu työvoimaan tai joilla ei ole opiskelupaikkaa. Yksi tapa luokitella on, että nuorella on vain peruskoulutusta, eikä muuta koulutusta. (Myrskylä 2012.) Sille, että koulutustie loppuu peruskouluun ei ole mitään yksittäistä selitystä (Ahonen, Torppa, Määttä & Eklund 2013). Arjenhallinnalliset ongelmat, päihteiden käyttö ja mielenterveysongelmat altistavat koulunkäynnin keskeyttämiselle (Aaltonen, Berg, Ikäheimo 2015).

Merkittäviä syrjäytymisen riskitekijöitä on esimerkiksi matala koulutus, pitkäaikaisyöttömyys ja toimeentulo-ongelmat. Keskeistä on elämänhallintaan ja terveyteen liittyvät ongelmat, sosiaalisten suhteiden vähäisyys ja syrjäytyminen yhteiskunnallisesta osallisuudesta. Kun puhutaan nuorten syrjäytymisestä, tulee ymmärtää erilaisia huono-osaisuuden osa-alueita ja niiden samanaikaisuuteen ja ketjuuntumiseen. Kyse on usean merkityksellisen tekijän puutteesta, niiden kasautumisesta ja sen kokonaisuuden vaikutuksesta nuoren kykyyn hallita omaa elämäänsä. Nuorilta kysyttäessä keskeisin syy syrjäytymiselle on ystävien puute. (THL 2019.)

Kohtauksen kävijöitä yhdistää yksinäisyys ja halu löytää kavereita, vaikka kaikki kävijät eivät ole syrjäytyneitä. Kävijöillä on matalaa koulutustaustaa, työttömyyttä, mielenterveyden haasteita ja pitkäaikaissairauksia. Usein heillä on palvelukontakteja, jotka auttavat arjessa pärjäämisessä. Monien haasteiden samanaikaisuus vie valtavasti heidän voimiaan ja yhteiskunnan asettamissa normeissa on vaikea pysyä, kun ei jaksaa.

Kävijät keskustelevat esimerkiksi mielenterveyden haasteistaan, terveydestään, talousasioistaan tai koulupaineistaan hyvin avoimesti. Vertaistuelliseen keskusteluun

saattaa osallistua kaikki paikalla olevat kävijät, mutta toisinaan työntekijä ja kävijä käyvät myös kahdenkeskistä keskustelua, eli mentorointia.

Syrjäytykö nuoret vai syrjäytetäänkö nuoret?

Eriarvoistuminen lisääntyy ja lasten ja nuorten syrjäytymisestä puhuttaessa kysymys kohdentuu siihen, mitä syrjäytyminen on, kuka sen määrittelee ja millä valtuutuksella – onko syrjäytymisen ehkäisy vain keskusteluväline, jolla pyritään saamaan nuoret toimimaan normien mukaisesti (Reivinen, 2013).

Anna Laine Ojamies (2019) kertoo aikalaiskriittisellä otteella suomalaisten nuorten syrjäytymisestä maisterintutkielmassaan. Hän kertoo ”syrjäytymisongelmastamme”, joka heijastelee yhteiskuntamme arvoja ja on osa vieraantumista nyky-yhteiskunnasta. Tutkielmassaan hän esittää, että työn ja koulutuksen alueelle rajatut ratkaisut eivät ratkaise syrjäytymistä inhimillisenä ongelmana, vaan rakenteellisten uudistusten lisäksi tarvitaan uudenlaisia ajattelu- ja toimintatapoja. Hän päättää tutkielmansa siihen, että ihminen tarvitsee ihmistä rinnalleen, jotta toivo elää. Yhteisöllisyys ja joukkoon kuuluvuus on avainasemassa ihmisten hyvinvoinnissa, joka osaltaan ehkäisee syrjäytymistä.

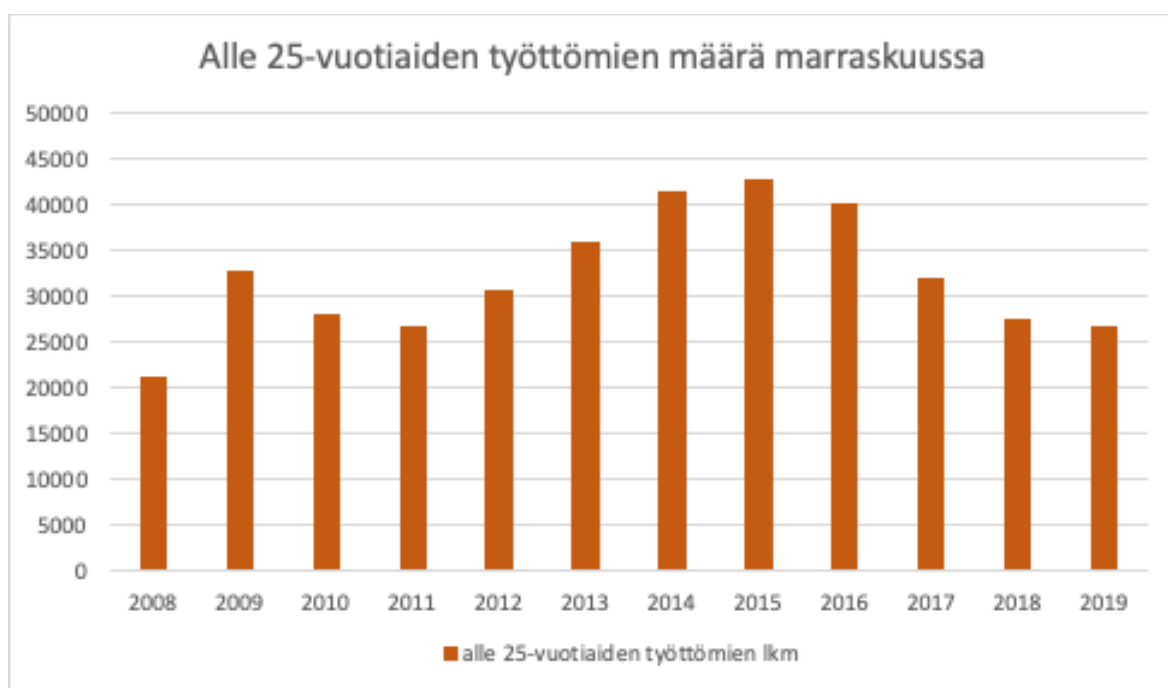
Lasten ja nuorten säätiön toiminnanjohtaja Olli Alanen (2020) Aamulehden mielipidekirjoituksessaan on sitä mieltä, että syrjäytymisen ehkäiseminen keinona lisätä nuorten hyvinvointia on ongelmallista ja kapeakatseista. Hän ehdottaa, että meidän tulisi luoda yhteiskuntaa, joka aidosti antaa mahdollisuuden parempaan nuoruuteen. Maailman nopea muutoksen ymmärtäminen ja merkityksellisyydenkokemuksen vahvistaminen ovat tässä avainasemassa. Hän listaa, että merkityksellisyydenkokemisen vahvistaminen on nuorten toimintavalmiuksia, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja myönteistä suhtautumista tulevaan.

Kohtauksen Kaupunkiolohuoneet ovat tällaisia uuden toimintatavan paikkoja nuorille aikuisille. Yhteisöllisyys lisää tutkitusti hyvinvointia ja vapaaehtoisuus tukee sitä, että kenenkään ei ole pakko tehdä mitään. Usein kävijät haluavat auttaa esimerkiksi ruuanlaitossa, jolloin heille tulee kokemus, että he ovat merkityksellisiä, kun ohjaaja kiittää ja he huomaavat olevansa hyödyllisiä. Kohtauksen toiminnassa pyritään vahvista-

maan tavoitteeksi asetettuja asioita nuorten elämässä, joista yksi on työelämävalmiudet. Työelämävalmiuksien vahvistamiselle ei ole vielä keksitty mitään tehokasta toimintamallia.

3.2 Nuorisotyöttömyyden tilanne & ratkaisut

Työ- ja elinkeinoministeriö laatii joka kuukausi työllisyyskatsauksen, jossa on erilaisia tilastoja TE-toimiston asiakkaista. Keräsin vuosien 2008–2019 työllisyyskatsauksista marraskuuden tilastotiedot alle 25-vuotiaiden työttömien määristä. Vuonna 2015 työttömiä oli eniten, kun lukumäärä oli yli 40 000 työtöntä, jonka jälkeen nuorisotyöttömyys lähti laskuun. Vuonna 2019 työttömiä alle 25-vuotiaita nuoria oli enää vähän yli 25 000.



Kuvio 2. Nuorten työttömien määrät (Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsaus 2019.)

Tilastokeskuksen marraskuussa 2019 tekemän työvoimatutkimuksen mukaan 15–24-vuotiaiden työttömyys on laskenut 9,6% vuoteen 2018 verrattuna. 25–34 -vuotiaiden työttömyysprosentti on laskenut 6,5% edellisvuoteen verrattuna. Molempien ikäryhmien kohdalla kyse on noin 3000 ihmisten työllistymisestä tai nuoremmissa koulupaikan saamisesta. (Suomen virallinen tilasto 2019.) Helsingin seudulla oli syyskuun 2019

lopulla 5430 työtöntä alle 25-vuotiaasta nuorta, joka oli 8% vähemmän kuin vuonna 2018 (Helsingin seudun suunnat 2019).

Nuorisotakuu on Suomen viranomaistoimintaa, jota valtio rahoittaa. Sen tarkoituksena on edistää alle 30-vuotiaiden työllisyyttä, lisätä ammattitaitoa ja vahvistaa mahdollisuuksia itsenäiseen elämään. Nuorisotakuuseen kuuluu taata jokaiselle koulutuspaikka peruskoulun jälkeen. Nuorisotakuussa ajatuksena on, että jokaiselle vastavalmistuneelle tarjotaan aktivointitoimintaa kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi ilmoittautumisen jälkeen. (Nuorisotakuu 2020.)

Nuorisotakuuta toteutetaan pääosin onnistuneesti, mutta siinä on kehitettävää. Ammatillaiset ja nuoret ovat listanneet runsaasti erilaisia kehittämistarpeita, kuten matalan kynnyksen palveluiden kokoamisen samaan paikkaan ja monialaisessa yhteistyössä tiedonkulun parantamisen. Yhteistyötä pitäisi lisätä toimijoiden kesken. Ohjausta ja tukea tulisi lisätä jo oppilaitoksissa ja järjestöjen rooli esimerkiksi harrastustoiminnan tarjoamisessa olisi tärkeä kehityskohta. (Ervamaa 2014.)

THL-blogikirjoituksessaan tutkijat Sutela ja Ristikari (2018) kirjoittavat toistuvasti työllistymistoimissa olevien nuorten tuen tarpeesta. Pääasiassa nuoret siirtyvät koulutuksesta työmaailmaan, mutta pieni joukko nuoria on vaikeuksissa, koska heidän elämässään on ollut enemmän haasteita. Kolme neljästä 18–29 -vuotiaasta on käynyt jossain vaiheessa rekisteröitymässä työttömäksi työnhakijaksi. Alle 40% on ollut vähintään kerran mukana aktivointitoimessa, joka esimerkiksi voi olla työkokeilu, palkkatukijakso tai kuntouttava työtoiminta. Vain 6% käy useita kertoja aktivointitoimissa. Monilla työelämään kiinnittymisvaikeuksia kohtaavalla on taustallaan poliklinikkakäyntejä mielenterveyden tai somaattisten sairasteluiden takia ja lastensuojelun asiakkuuksia. Toistuvasti työttömät nuoret ovat etuusjärjestelmästä riippuvaisia ja usein taustalla on erilaisia karensseja ja toimeentulotuen nostamista. Useita aktivointitoimia läpi käyneet nuoret tarvitsevat monialaista tukea ja Sutela ja Ristikari pohtivat kysymystä siitä, että onko nuorten tarpeet tunnistettu oikein.

Toisaalta voidaan miettiä, onko työttömyys nuoren oma ongelma vai onko se rakenteellista. Voima-lehdessä Vistilä (2019) kirjoittaa työttömästä yhteiskuntatieteiden maisteri Anssi Ylirönnistä, joka kirjoitti kirjan nimeltä Valintamme ei kohdistunut sinuun. Kirja käsitteli työttömyyttä ja siihen liittyviä arvoja ja asenteita. Hän kyseen-

alaisti siinä montaa asiaa nykytyöelämästä kuten, että töitä ei saa kirjoittamalla työhakemuksia vaan suhteiden kautta. Kaikenlainen syrjiminen on kiellettyä, mutta usein työpaikan saa ekstrovertti, eikä introvertti, vaikka introvertilla olisi enemmän kokemusta.

Ylirönni ehdottaa, että meidän olisi tehtävä lisää työpaikkoja, jotka eivät tuota, jotta työttömyys vähentyy. Hän nostaa esiin sen, että työttömät leimataan usein moniongelmaisiksi. Hän täsmentää haastattelun loppuun, että kyllä ihminen oppii työn tekemällä työtä, vaikka ei olisi koulutusta ja kokemusta, kun saa tilaisuuden tehdä ja kokeilla työntekoa. Lyhytkestoisten töiden hakeminen aiheuttaa hirveästi stressiä ja niistä saatavilla pienillä palkkioilla ei kuitenkaan elä. Ylirönnille kelpaisi ihan tavallinen työ, jolla saisi maksettua pakolliset kustannukset elämässä. (Vistilä 2019.)

Nuorten odotukset työtä kohtaan ovat muuttuneet. Työnantajien tulisi ymmärtää enemmän sukupolvien eroja ja, että nuoret sukupolvet asettavat vapaa-ajan ja oman elämän etusijalle. (Mäkelä 2020.) Nuoret odottavat työpaikalta arvostusta, turvallisuutta, reiluutta ja iloa. Toverillisemmat suhteet esimiehiin ja kannustavat työympäristöt ovat nuorille tärkeitä. Moni kokisi kuusituntiset työpäivät hyvänä vaihtoehtona. (Talouselämä 2019.)

Palkkatuki ja valmennukset ovat toimivia ratkaisumalleja

Keskeiset aktivointitoimet voimassaolevan lainsäädännön mukaan Suomessa ovat työ- ja koulutuskokeilut, jotka tukevat paluuta työmarkkinoille. Valmennukset, joiden tavoitteena on lyhytaikainen tuki työn hakemiseen tai ammatinvalintaan. Työvoimakoulutukset ovat kehitetty lisäämään ammattitaitoa. (Sutela, Haapakorva, Marttila & Riskikari 2018, 16–17.)

Yksi tukimuodoista on omaehtoisen opiskelun tukeminen työttömyysetuudella, jonka tavoite on ammattitaidon parantaminen tai työllistymisen mahdollisuuden lisääminen. Palkkatuki voidaan myöntää tueksi avoimille työmarkkinoille työllistymiseen. Starttiraha on yksi tukimuodoista, jossa autetaan yrittäjäksi ryhtyvä henkilö alkuun. (Sutela ym. 2018, 16–17.)

Kuntouttavan työtoiminnan tavoite on parantaa elämänhallintaa ja edellytyksiä työmarkkinoille työllistymiseksi. Pääsääntöisesti kaikilla aktivointitoimilla on tavoitteena

avoimille työmarkkinoille työllistyminen tai työkyvyn ylläpito. (Sutela ym. 2018, 16–17.)

Palkkatuki ja valmennukset havaittiin toimivimmiksi työmaailmaan kiinnittymisen kanssa. Työ- ja koulutuskokeiluissa sekä varsinkin kuntouttavassa työtoiminnassa mukana olleet nuoret olivat monelta osin palvelujärjestelmän yhteistoiminnan varassa. Heissä oli paljon nuoria, joilla oli taustallaan enemmän sairastelua ja lastensuojelutaustaa. Ennen kaikkea työmarkkinatilanne on rakenteellinen kysymys. Työnantajien toiminta ja työvoiman kysyntä on suhteessa siihen, miten nuorten työttömyyden vähentäminen sujuu. (Sutela ym. 2018, 58–60.)

Olisi tärkeää ymmärtää, että kaikki työ on arvokasta kokemuspääomaa tulevaisuutta varten. Matalapalkkatyö voi avata ovia ja mahdollisuuksia edetä esimerkiksi talon sisällä. (Kattelus & Jokinen 2017, 101.)

Nuorille on tarjolla paljon erilaisia vaihtoehtoja

Anne Ali-Hokka kirjoittaa Ylen uutisissa (2018) siitä, että nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi on luotu niin paljon erilaisia hankkeita ja projekteja eri rahoituksilla, että kenelläkään ei ole edes selkeää käsitystä siitä, kuinka paljon ja missä kaikkialla mitään on. Pällekkäisyyksiä tarjonnassa ja kilpailua samasta kohderyhmästä on. Hankkeet työllistävät hyvin ammattilaisia, mutta ovat nuoren näkökulmasta kestoiltaan lyhyitä ja vaikuttavuutta on hankala punnita.

Nuoret haluavat yksinkertaisia asioita palveluissa. He haluaisivat tulla kohdatuksi, kuulluksi, kunnioitetuksi. He kaipaavat rinnalle asettumista, luottamuksellisuutta ja kohtaamista yksilöinä, eikä ongelmat edellä. (Känkänen, Kekkonen & Gissler 2019.)

Nuorten palveluiden käyttöä tilastoidaan paljon, mutta tilastoista ei selviä kuinka moni jää vaille palvelua ja ketkä ovat saamiinsa palveluihin tyytyväisiä. Palveluihin tarvittaisiin palautejärjestelmä, jota kautta nuoret voisivat arvioida omaa kokemustaan ja näin palveluita voitaisiin kehittää yksilöllisemmin nuoria tukevaksi. Keskeinen pulma nuorille suunnatuissa palveluissa on se, että ne eivät tue nuorten osallisuutta, toimijuutta ja yhdenvertaisuutta tarpeeksi. (Känkänen ym. 2019.)

Yksi esimerkki palvelusta on Ohjaamot, jotka toimivat neuvonta- ja ohjauspalveluina. Ne ovat alle 30-vuotiaille suunnattuja, monialaisia palvelupisteitä ja osa nuorisotakuun toteutumista. Ohjaamoissa on vastuussa ja palvelutahoina nuoriso- ja työllisyystoimet, sosiaali- ja terveystoimi, TE-palvelut, toisen asteen oppilaitokset sekä joissain Ohjaamoissa Kela, järjestöt ja yritykset. Ohjaamoissa opastetaan asumiseen, maahanmuuttoon ja vapaa-aikaan liittyvissä asioissa. (Määttä 2018.) Ohjaamo on yksi ovi, jonka sisältä löytää monta palvelua ja se on maksutonta käyttäjälleen. Ohjaamoita on noin 70 ympäri Suomea ja niitä rahoittaa valtio sekä EU:n sosiaalirahasto. (Ohjaamo 2020.) Ohjaamoissa tavattiin kasvotusten 140 000 kertaa nuoria vuonna 2018 (Rautio 2019).

Toinen esimerkki palvelusta on Vamos. Suomessa on kahdeksan Vamoksen toimipistettä eri paikkakunnilla ja ne ovat Diakonissalaitoksen alaista toimintaa. Diakonissalaitos on säätiö ja yhteiskunnallinen yritys. Vamoksen ajatuksena on edetä askel kerrallaan nuoreen tutustuen kohti nuoren kiinnittymistä opiskelu- tai työelämään. Vamos auttaa nuoria tulevaisuuden suunnittelussa ja oman polun löytämisessä. Vamos tuottaa niin yksilövalmennusta kuin erilaisia toiminnallisia ryhmiä. Vuosina 2015–2018 palvelussa oli 3203 sen päättäneitä nuorta ja 52% heistä eteni työhön tai koulutukseen. (Vamos 2020.) Vamos-hanke tavoitti vuosina 2017–2018 noin 1000 syrjäytynyttä nuorta. Vamoksella jokainen nuori sai oman työntekijän, jolla oli aikaa kohdata nuori ja auttaa kunnolla. (Rautio 2019.)

Kohtaukselle usein ohjataan erilaisten palveluiden kautta tai tullaan tutustumiskäynneille. Kohtauksella kuulee ihmisten tunnistavan toisiaan Vamos-ryhmistä ja Vamokselta on usein ohjattu Kohtauksen toimintaan. Kohtaus on tehnyt paljon yhteistyötä Helsingin palveluntarjoajien kanssa. Toimiva keino saada ammattilaisille käsitys eri toimijoista, on tavata heitä ja levittää siten tietoa erilaisista hankkeista ja toimijoista. Siten eri palveluntarjoajat voivat suositella nuorille erilaisia palveluita heidän tarpeisiinsa nähden.

Kaupunkiolohuone Kohtauksessa saa apua talouteen ja tulevaisuuteen

Kohtauksille jalkautuu kerran viikossa Helsingin kaupungin sosiaaliohjaajat, joilta voi kysyä mitä tahansa sosiaaliohjaajan osaamaa asiaa. He auttavat taloudellisissa asioissa, kuten erilaisten tukihakemusten täyttämisessä. Molemmat jalkautuvat palvelut ovat viikoittain käytettyjä.

Toinen jalkautuva palvelu on Aseman Lapset ry:n ja Live Palveluiden yhteishanke 3T: Toive, tavoite, tulevaisuus. Sen tavoitteena on madaltaa kynnystä osallistua ohjaus- ja tukipalveluihin tuomalla kyseiset palvelut sinne, missä nuoret ovat. Nuoren kanssa yhdessä mietitään sopivia jatkopolkuja, jo olemassa olevaa osaamista ja mielekkään elämän saavuttamista. Se voi olla esimerkiksi vapaa-ajantoiminnan löytäminen tai päivärhythmin palauttaminen. 3T-hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto ESR sekä toteuttajaorganisaatioiden omarahointus, sen toimintakausi on 2018–2020. (Aseman lapset ry, 2020.)

3.3 Mitä ovat työelämävalmiudet?

On olemassa erilaisia osaamisen tasoja. Ammattitaidoton ei osaa eikä tunne tehtävänsä, noviisi osaa kertoa jo jotain. Perustasolla osataan, mutta taitava hallitsee jo tehtävän. Asiantuntija osaa syvällisesti ja osaa tarvittaessa opettaa muita, ekspertti on jo valtakunnallisesti tunnustettu osaaja. Kaikki osaaminen ei ole näkyvää ja hiljaisen tiedon esiin saaminen on vaikeaa, mutta arvokasta. Oman osaamisen tunnistaminen ja avaaminen on vaikeaa, joten siinä voi auttaa erilaiset itsearviointit ja ohjauskeskustelut. Jokaisen osaamisprofiili on erilainen ja se koostuu tiedoista, taidoista, kokemuksista, asenteista ja verkostoista. (Opintokeskus Sivis 2020.)

Työelämävalmiuksien määritelmiä on todella paljon ja laaja-alaisesti. Mikko Nykänen kirjoittaa Työterveyslaitoksen blogissa (2016), että nuorilta kysyttäessä asiat kuten ahkeruus, oma-aloitteisuus, yhteistyökyky ja tunnollisuus toistuvat. Työelämävalmius on sanana hyvä, sillä se kohdistaa huomion yksilöllisiin resursseihin ja valmiuksien pohjittaminen voi auttaa löytämään tärkeä kehityspolkumme. Työelämään saapuvia nuoria yhdistää usein se, että heillä ei ole kokemusta ammattialalta eikä työelämän pelisäännöistä.

Yleisiä työelämävalmiuksia ovat tietotekniset perustaidot, tiimityötaidot, kielitaito, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, ilmaisutaito niin kirjallisesti kuin suullisesti, ongelmanratkaisutaidot, organisointitaidot sekä projektinhallintataidot. Vastuunkanto, stressinsietokyky, täsmällisyys, tunnollisuus ja erilaisuuden sietäminen. On tärkeää osata tunnistaa omat vahvuudet, kehittämistarpeet ja kiinnostuksen kohteet. Yksi merkittävä työelämävalmius on asenne ja ennen kaikkea hyvä asenne. (Ritaharjun ohjausareena 2020.)

Työelämävalmiudet ovat yksinkertaisimmillaan sitä, että henkilöllä on työhön vaadittavat toiminnalliset taidot. Nykyään ei enää selvitä pelkällä koulutuksella vaan työntekijältä odotetaan erilaisia valmiuksia. On oltava sosiaalinen, positiivinen ja innovatiivinen, kehitettävä itseään sekä henkisesti että fyysisesti. Eliniän jatkuva oppiminen on vallitseva vaatimus. (Vulli 2002.)

Lasten ja nuorten säätiön Taidot elämään -hankkeessa työelämätaitoja käsiteltiin yhdeksän kategorian mukaan (Lasten ja nuorten säätiö 2018).

Käytin tutkimushaastatteluissani Lasten ja nuorten säätiön työelämävalmiuksia runkona työelämävalmiuksista keskustelemiselle. Niitä ei ollut kirjoitettuna auki alkuperäismateriaaliin.

- Kommunikointitaidoilla tarkoitetaan sitä, miten suoraan ja selkeästi keskustellet ja viestit asiastasi muille sekä millaiset käytöstavat sinulla on (Mielenihmeet 2016).
- Hyvä asenne osoittaa intoa ja halua oppia uutta, joustavuutta ja kehittymiskykyä. Asenne saattaa joskus korvata osan puuttuvasta kokemuksesta tai taidosta, joten on tärkeää, että asenne on hyvä. (Duunitori 2018.)
- Itsetunto kertoo siitä, miten hyvin uskot itseesi ja tunnistat omat osaamisesi, kuinka kyvykkääksi ja selviytyväksi tunnet itsesi. Jos itsetunto on hyvä, saat ottaa positiivisen palautteen paremmin vastaan. (Koskimies 2020.)
- Itsensä johtaminen on kykyä tunnistaa omia haitallisia ajattelutapojaan ja muokata niitä rakentavimmiksi (Schoonover 2016).
- Sosiaaliset taidot ovat yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja kuten taitoa kertoa omia mielipiteitään, ottaa kontaktia ja odottaa omaa vuoroaan kuunnellen toista (Sarkkinen 2019).

- Itsenäinen ajattelu kertoo siitä, miten itsenäisesti henkilö pystyy muodostamaan mielipiteet ja toimimaan niiden avulla. Se on syvällistä ymmärtämistä, arvostelukykyistä toimintaa ja järkevyyttä (Rajavaara 2013).
- Kyky oppia ja omaksua.
- Tunnetaidot ovat kykyä ilmaista ja säädellä tunteita, itsehillintää ja omien tarpeiden kuuntelutaitoa. Tunnetaitoihin kuuluu toisten tunteiden hahmottaminen. (Suomen Mielenterveys ry 2020.)
- Muutos- ja sopeutumiskyky eli resilienssi. Resilienssiin sisältyy ominaisuuksia kuten joustavuus, sitkeys, sisu ja kyky kohdata vaikeudet ja sopeutua. Myönteisyys lisää resilienssiä. (Helenius 2016.)

Moni työelämätaito on elämäntaito, mutta taitotasot vaihtelevat henkilöstä riippuen. Kohtauksella vahvistetaan monia taitoja, kuten sosiaalisia taitoja esimerkiksi keskusteluun mukaan ottamalla. Joillekin saattaa olla esimerkiksi vaikea hahmottaa, koska voi itse puhua ja koska pitää antaa tilaa muille.

4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Seuraavaksi kerron, mitä menetelmiä käytin saadakseni tietoa omaan kehittämistyöhöni. Vuorovaikutus tilaajan, teorian ja ammattilaisten kanssa on ollut tutkimuskysymyksiäni rajaavaa ja selkeyttävää. Tutkimusmenetelminä käytin haastattelua, verkkokyselyä ja benchmarkingia.

Aloitin tutkimusaineiston keräämisen haastattelemalla asiantuntijaa, jonka jälkeen aloin haastattelemaan nuoria. Julkaisin verkkokyselyn Kohtauksen kävijöille sen jälkeen, kun olin jo haastatellut muutamaa nuorta. Haastatteluilla sain syvempää tietoa ja nuorten ääntä kuuluviin enemmän. Verkkokyselyllä sain määrällistä tutkimusaineistoa. Käytin benchmarkingia, kun kaikki muu aineisto oli kerättynä. Benchmarking auttoi kartoittamaan olemassa olevia toimivia toimintamalleja ja hyviä käytäntöjä. Kohteen valitsemiseen vaikutti Kohtauksen työntekijöiden kokemukset ja löytämäni aineisto kohteista.

4.1 Haastattelu

Haastattelu sopii kehittämistehtävien tiedonkeruumenetelmäksi ja on yksi käytetyimmistä tavoista kerätä tietoa. Haastattelulla saadaan nopeasti syvällistä tietoa yksilön näkemyksistä, kun haastateltava pystyy vapaasti kertomaan haluamansa. Uusia näkökulmia avaavaa aineistoa kerätään helposti haastatteluilla, joka tukee muiden menetelmien kautta löydettyjä aineistoja kehittämistyössä. Arkojen ja vaikeiden asioiden onnistuu haastattelulla. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 106.)

Haastateltavien valinnassa on pidettävä mielessä mitä asiaa tutkitaan. Valinta pitäisi tehdä siten, että se tukee tutkimusongelmaa ja haastateltavalla on joko teemaa tai tutkittavaa asiaa koskevaa asiantuntemusta tai omakohtaista kokemusta. (Vilkkä 2015.) Tähän kehittämistyöhöni valitsin haastateltavat heidän omakohtaisen kokemuksensa vuoksi NEET-nuorena olemisesta. Valitsin haastateltaviksi heidät, joiden tiesin olevan NEET-määritelmään sovellettavissa ja joilla sen lisäksi olisi sanottavaa heidän hahmottamastaan työelämästä.

Haastattelu voi kestää tunteja tai vain kymmeniä minutteja ja haastattelijan tehtävänä on suunnitella, ohjata ja motivoida haastattelutilanteessa. Tässä kehittämistyönsäni toteuttamani haastattelut olivat kestoltaan 35-50minuuttia. Haastattelut on hyvä äänittää, jotta haastattelija voi tarkkailla haastateltavaa. Äänitettä kuunnellessa voi kuulla uusin korvin mitä haastateltava sanoi ja joskus merkitykset on luettava ”rivien välistä”. Aineistot kirjoitetaan puhtaaksi eli litteroidaan. Mikäli vastausten sisällöllä on merkitys, litteroidaan se yleiskielellisemmin kuin tarkasteltaessa tarkemmin käytettyjä sanoja, jolloin litteroinnin on oltava sanatarkka. (Ojasalo ym. 2015, 107.) Vastauksissani painavin merkitys oli sisällöllä, joten litteroin äänitetyt haastattelut yleiskielellisemmin, mutta sitaattit litteroin sanatarkasti. Äänittäminen oli hyvä ja toimiva tapa, sillä muistiinpanojen tekeminen samaan aikaan olisi ollut aikaa vievää ja rikkonut keskustelun sujuvuutta. Toisaalta se olisi antanut haastateltavalle lisää aika miettiä vastauksia.

Syvähaastattelussa keskustellaan teemasta, jota tutkitaan. On tärkeää rohkaista haastateltavaa kertomaan mahdollisimman avoimesti kaikki aiheeseen liittyvät asiat. Haastattelija on luonut teemalistan, jotta kaikki tutkimukseen liittyvät teemat tulevat käsitellyiksi. Keskustelu saattaa laajentua muihin teemoihin. (mt., 109.) Tein haastattelun tueksi listan kysymyksistä, joita halusin kysyä. Haastatteluissa painotin, että vastausten tulisi olla heidän omia mielipiteitään, eikä asioita, joita olettavat haastattelijan haluavan kuulla. Rohkaisin haastattelijoita kertomaan aidot ajatuksensa, jotta tulokseni vastaisivat nuorten omia ääniä.

3T:n Ronja Turkan syvähaastattelu

Syvä haastattelin 3T-hankkeen projektityöntekijä Ronja Turkkaa Kalasataman Vapaa-kaupungin Olohuoneella. Valitsin hänet, koska hän jalkautuu työparinsa kanssa kerran viikossa Kohtauksiin ja heidän asiakkaansa ovat NEET-nuoria. Haastattelin Turkkaa ammattilaisena, sillä halusin saada selville ammattilaisen näkökulmaa nuorten työelämävalmiuksia koskevaan teemaan. Sain luvan käyttää Turkan nimeä opinnäytetyönsäni.

Haastattelu oli tunnin mittainen, avoin ja keskusteleva. Olin kirjoittanut apukysymyksiä teemoihin liittyen (ks. Liite 1). Halusin selvittää hänen käsityksensä siitä, millaisia haasteita nuorilla on työelämävalmiuksiin liittyen, mitä nuoret osaavat ja olisiko heissä

jotakin helposti kehitettävää yksityiskohtaa. Kysyin, millaista tukea nuoret tarvitsisivat työelämässä ja millaisia työpaikkoja.

Kohtauksen kävijöiden syvähaastattelut

Valitsin Kohtauksen kävijöistä kuusi haastateltavaa sen mukaan, mitä tiesin heidän tämän hetken tilanteesta. Keskustelin tilaajani kanssa valittavista henkilöistä ja kun sain hyväksynnän, kysyin heitä haastateltaviksi. Kolme kävijöistä lopulta vastasi haastattelupyyntööni. Sain työkavereiden avulla yhden haastateltavan lisää, joten tein yhteensä neljä haastattelua. Kaikki Kohtauksen kävijät eivät ole NEET-nuoria ja havaintojeni mukaan kävijöiden innostaminen osallistumaan ylipäättään johonkin on vaikeaa. Neljän haastateltavan saaminen oli hyvä saavutus näin lyhyessä ajassa.

Syvähaastatteluun valitsin NEET-nuoria, eli jotka eivät ole tällä hetkellä työelämässä tai joilla ei ole koulupaikkaa, jotka ovat alle 29-vuotiaita ja käyvät Kohtauksella. Yksi haastatelluista täytti 30 vuotta muutama päivä ennen haastattelua, mutta hän on aktiivinen kävijä Kohtauksella ja halusin haastatella häntä.

Toteutin haastattelut välillä 12.12.2019–17.1.2020. Haastatteluiden tarkoituksena oli saada syvällistä tietoa siitä, mitä nuoret ajattelevat. Kaikki syvähaastattelut (ks. Liite 2) tehtiin saman kysymysrungon kanssa ja ne kestivät puolesta tunnista tuntiin.

Kerroin opinnäytetyöni aiheen ja että heidän ei tarvitsisi vastata kysymyksiin, jos he eivät haluaisi. Haastateltavat eivät halunneet esiintyä omilla nimillään.

Kysyin haastattelussa perustietojen lisäksi opiskelukokemuksesta, työkokemuksesta ja työharjoittelukokemuksesta. Miksi he eivät ole töissä ja minkä he kokevat haasteeksi siinä, etteivät kiinnity työelämään. Käsittelimme heidän työ- tai opiskelukokemustaan motivaation kautta, pohtien mikä työskentelyssä tai opinnoissa oli hyvää ja kivaa ja miksi työ tai opinnot jäivät kesken. Kysyin, jäivätkö he kaipaamaan jotain. Keskustelimme erilaisista työelämävalmiuksista, jotka avasin tietoperustassa ja siitä, mitä haastateltavat osaavat. Haastateltavat kertoivat mitä töitä ja miksi haluaisivat tehdä. Mikä työ olisi kivaa, mitä teoreettista tai käytännöllistä haluaisi oppia. Kysyin mikä olisi mielellinen työpäivän kesto ja ajankohta, millainen työyhteisön tulisi olla ja haluaisivatko haastateltavat tehdä töitä yksin vai yhdessä. Lopuksi esitin kaksi väitettä, jotka he saivat perustella. Ne olivat ”Työpaikalla on hierarkia” ja kysyin, että haittaako se. Toinen

väite oli ”Työelämän vaatimukset ovat liian kovia”, johon jokaisella oli heti vastaus annettavana. Haastateltavat saivat viimeiseksi muodostaa työelämän top3-listat, siitä mitä asioita työpaikalta toivotaan.

Haastattelut tehtiin julkisissa paikoissa, jonne oli jokaisen helppo saapua. Haastattelupaikka saattoi vaikuttaa haastateltavien vastauksiin, sillä julkisella paikalla on mahdollisuus, että joku kuuntelee keskustelua ja aroista asioista voi olla vaikea puhua silloin.

Haastattelussa luottamuksen säilyttäminen on tärkeää (Ojasalo ym. 2015, 107). Minusta oli hyvä, että haastateltavat tunsivat minut, jolloin meillä oli jonkinlainen luottamussuhde ja haastateltavan oli mahdollisesti helpompi kertoa ajatuksiaan. Kerroin, että olen ainoa, joka kuulee haastatteluäänitteet, mutta tulokset ovat luettavissa opinäytetyöstä anonymisoidussa muodossa.

Koen, että syvähaastattelu oli hyvä keino saada yksilöiden äänet kuuluviin. Kaikilla on erilaiset elämät takanaan, jotka vaikuttavat heidän työelämävalmiuksiinsa ja asenteeseen. Tutkimuksessani en kartoittanut vastaajien taustoja, vaikka niillä on iso merkitys, vaan käsitelin esimerkiksi syrjäytymistä tietoperustassa.

4.2 Kysely

Lomakekysely on tyypillinen määrällinen menetelmä, jossa isolta joukolta kysytään samat kysymykset (Ojasalo ym. 2015, 104).

Menetelmänä kysely on nopea ja tehokas ja tuotetut tulokset ovat usein numeroihin perustuvia, jolloin niitä voidaan käsitellä tilastollisesti. Heikkous on tiedon pinnallisuudessa. Emme pysty arvioimaan miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet kyselyyn, miten onnistuneita kysymyksiä olemme asettaneet tai miten tietoisia vastaajat ovat kysytyistä aiheista. (mt., 121.) Verkkokyselyn aiheet olivat jokaiselle vastaajalle tuttuja, koska kysyin heidän henkilökohtaisia mielipiteitään omista työelämävalmiuksistaan. En pysty arvioimaan miten vakavasti vastauksia on mietitty tai miten paljon sen hetken elämäntilanne ja turhautuneisuus, vaikka työttömyyteen on vaikuttanut. Toisaalta omien työelämävalmiuksien pohtiminen voi olla vaikeaa, jos työkokemusta ei ole. Voi olla helpompi vastata niin, kuin on oppinut, että kuuluisi tehdä, jos kokemusta ei ole. Vastauksia tulkittaessa on hyvä miettiä, että tunnistaako vastaaja oman

osaamisensa ja puutteet samalla tavalla kuin työnantaja tai Kohtauksen työntekijä ja miten se näkyisi kehittämis ehdotuksissa.

Verkkolomakkeet ovat yleistyneet ja niiden suurin etu on, että vastaukset tallentuvat suoraan sähköiseen muotoon. Paperilomakkeiden tallentaminen vie aikaa ja siinä prosessissa saattaa käydä virheitä. Verkkolomakkeen ongelmana voi olla tavoitettavuus. Valikoitunut vastaajien osuus voi riippua siitä, onko vastaajilla käytössään tietokonetta ja verkkoyhteyttä. (Vehkalahti 2008, 48.) Kohtauksilla on yhteistietokoneet, joita saa käyttää kuka vain, joten jokaisella oli teoriassa mahdollisuus vastata kyselyyn. Verkkokysely oli parempi vaihtoehto kuin paperinen lomake, vaikka paperisen lomakkeen täyttäminen esimerkiksi yhdessä muiden kanssa olisi ollut kivaa yhdessä tekemistä. Verkkolomakkeen etu on se, että tulokset ovat heti sähköisessä muodossa ja sen voi täyttää missä vain on internetyhteys.

Kyselylomakkeeseen sisällytetään vain sellaiset kysymykset, joista saatu tieto tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Lomakkeen suunnitteluun ja kyselyn toteuttamiseen ryhdytään vasta tietoperustan selvittämisen jälkeen, jotta kyselyn tulokset ovat tarvittavia. Pituus ja selkeys ja yksiselitteisyys on hyvä pitää mielessä: helppotajuinen kysymysten asettelu on tärkeää ja kielen on oltava tarkoituksenmukaista ja täsmällistä. Avoimia kysymyksiä tulee käyttää vain silloin, kun niille on painava syy, koska niiden sisältämä informaatio ei aina täytä tutkijan odotuksia. Kyselyn testaaminen muilla alaa tuntevilla ja kohderyhmän koehenkilöllä on hyvä tehdä ennen sen lähettämistä kaikille, jotta voidaan tehdä muutokset ja täydennykset. (mt. 128–133.) Verkkokyselysani oli 21 kysymystä, joista neljä oli avointa. Halusin tehdä kyselyyn mahdollisimman paljon valintakysymyksiä, jotta tuloksien analysointi yksinkertaistuisi. Yritin muodostaa kysymykset tarkasti, jotta saisin selkeää tietoa olemassa olevista työelämävalmiuksista ja niiden heikkouksista, sekä työpaikkaan kohdistuvista toiveista. Tein Webropol-kyselystä kaksi erilaista versiota, jossa toisessa kysymykset olivat pääasiassa työpaikkaan liittyviä ja toisessa työelämävalmiuksia käsitteleviä. Pyrin muodostamaan yksiselitteisiä kysymyksiä, jotta jokainen ymmärtäisi kysymyksen samalla tavalla. Valitsin työelämävalmiuksista kysyvän kyselyn, sillä se vastasi tutkimuskysymyksiini paremmin. Testasin verkkokyselyä opiskelijakavereillani sekä työkaverillani ja palautteiden perusteella tein korjauksia ja täydennyksiä.

What's up work life? -verkkokysely Kohtauksen kävijöille

Halusin tehdä rennon ja mielekkään kyselylomakkeen, joka ei ole liian pitkä eikä liian virallinen. Kohtauksen kävijöillä on sosiaalisen median käyttäjätunnuksia muun muassa Facebookiin, joten lähetin verkkokyselyn Kohtauksen Facebook-ryhmään tammi-kuun 2020 alussa. Facebook-ryhmässä ei ole kaikki Kohtauksen kävijät, joten lähetin verkkokyselyä lisäksi yksityisviestein.

Facebook-ryhmässä tavoitin 99 kävijää ja yksityisviestein lähetin haastattelukutsun 17 kävijälle ja työkaverini lähetti kyselyn kuudelle kävijälle. Facebook ei ole suosituin viestintäkanava nuorten keskuudessa, mutta Facebookissa Kohtauksen työntekijöillä on omat henkilökohtaiset työprofiilit, joiden kautta voi viestiä kaveriksi lisättyjen kävijöiden kanssa. Lähellekään kaikkien kanssa ei olla Facebook-kavereita.

Kyselyn julkinen levitys esimerkiksi Kohtauksen omalla Facebook-sivulla olisi ollut huono ajatus, sillä siihen olisi saattanut vastata muut kuin NEET-nuoret tai Kohtauksen kävijät ja joku olisi voinut pilailla ja lähettää pilavastauksia.

Olin tyytyväinen saamieni vastausten määrään. Sain vastauksia 17 ja tavoitteeni oli saada 15 vastausta. 15 vastausta sen takia, että kohderyhmäni ei välttämättä ole kovin innokas vastaamaan kyselyihin. Saattaa olla, että he joutuvat jokapäiväisessä elämässään pohtimaan eri palveluntuottajien kanssa ongelmiaan ja ratkaisuja, joten verkkokyselyyn vastaaminen aiheeseen liittyen ei välttämättä ole mielekkäintä vapaa-ajanvietettä. Havaintojeni perusteella kävijöitä on toisinaan vaikea innostaa tekemään jotain, joten verkkokyselyyn vastauksien saaminen ei ollut helppoa. Verkkokysely oli auki kaksi viikkoa. Ensimmäisen Facebook-viestin ja yksityisviestittelyiden jälkeen tein Facebook-ryhmään vielä kerran muistutusviestin vastaamisesta.

Verkkokyselyssä (ks. Liite 3) kysyin ikää, opiskelukokemusta, työharjoittelu- ja työkokemusta ja avoimena kysymyksenä sai kertoa, millaista työtä oli tehnyt. Työelämävalmiuksiin liittyviä kysymyksiä oli esimerkiksi ”Osaatko vastata kysymykseen missä olet hyvä, miksi sinut pitäisi ottaa töihin ja palkkatoiveesi?”, ”Kuinka hyvin siedät nopeasti muuttuvia tilanteita ja ylipäättään muutoksia?”, ”Kuinka todennäköisesti olet ajoissa tapaamisissa/töissä?”. Kartoitin monivalintakysymyksellä sitä, millaisina työntekijöinä ylipäättään vastaajat näkevät itsensä ja 17 vaihtoehdosta he saivat valita kolme. Verkkokyselyllä halusin selvittää lisäksi mitä odotuksia työpaikalta on. Mikä motivoi työntekoon ja mitä työpaikalta kaivataan, kuten tukea tai joustavuutta yms. Kysyin

konkreettisia asioita kuten ”Mihin vuorokauden aikaan tekisit mieluiten töitä?” ja ”Kuinka monta tuntia pystyisit työskentelemään?”. Lopuksi oli kaksi avointa kysymystä, joissa toisessa käsiteltiin unelmatyötä ja toisessa oli vapaa sana kaikille ajatuksille.

Verkkokysely oli hyvä keino saada erityyppisissä tilanteissa olevilta, nuorilta aikuisilta vastauksia. Verkkokyselyn vastaajissa oli muitakin kuin NEET-nuoria, joten tulosten kannalta vastaukset eivät vastaa täysin tutkimuskysymykseeni NEET-nuorista. Vaikka en pysty erottelamaan vastauksista ketkä ovat NEET-nuoria ja ketkä eivät, ovat he kaikki Kohtauksen kävijöitä ja siten vastaavat tutkimuskysymykseeni, joka koskee sitä mitä Kohtaus ry voisi tehdä.

4.3 Benchmarking

Benchmarking on tapa oppia paremmilta ja soveltaa opittua omassa organisaatiossaan. Se on luottamuksellista tietojen vaihtoa, jossa halutaan tietää miten paremmat tekevät työnsä, jotta tulokset ovat laadukkaampia tai miten kehittämistyötä on tehty, jotta hyviin tuloksiin on päästy. (Tuominen 2011, 3–8.) Vertailukohteena voi olla esimerkiksi kilpailijat tai toisten toimialojen organisaatiot (Ojasalo ym. 2015, 186). Valitsin tämän menetelmän, koska se on hyvä tapa saada tietoa, jolla voi täydentää kehittämistyötä.

Benchmarking on prosessi, joka koostuu vaiheista. Ensimmäisenä on määriteltävä kohteet, joita halutaan tutkia ja joiden tulokset kiinnostavat. Toisessa vaiheessa tunnistetaan mikä olisi tutkimuksellisesti hyvä kohde ja sitten seuraavassa vaiheessa pohditaan miten ME teemme ja miten HE tekevät. Tavoitteiden asettaminen on tärkeää, sillä tutkimusta tehdessä halutaan tietää, miten omat heikkoudet käännetään voitoksi. Lopuksi opittua sovelletaan ja otetaan käyttöön esimerkiksi löydettyjen toimintamallien tai toimintatapojen avulla. (Tuominen 2011, 12.)

Opinnäytetyössäni benchmarkkasin kohteita, jotka auttavat vaikeasti työllistyviä nuoria työllistymään tai ottavat heitä työharjoitteluun tai -kokeiluun. Kohtaus ry tekee yhteistyötä Cafe Bruketin kanssa ja Kohtauksen työntekijät tuntevat toiminnan ja osasivat suositella sitä benchmarking kohteeksi. Tietoperustaa muodostaessani löysin Las-

ten ja nuorten säätiön HuippuHarkka-hankkeen. Hankkeessa tehdään yritys yhteistyötä, jossa tavoitteena on saada vaikeasti työllistyvät nuoret työelämään. Hankkeeseen kuuluu ammattilaisten kouluttaminen, jotta he osaavat ohjata työharjoittelijoita. Halusin selvittää, mitä ja miten vaikeasti työllistyvien nuorten ohjaamista Cafe Bruketissa ja HuippuHarkassa tehdään sekä millaisia havaintoja nuorten työelämävalmiuksista on. Tiedot täydensivät kehittämis ehdotuksiani.

Benchmarking-vierailu on järjestelmällinen oppimistapa, jonka avulla määritellään havainnoitavat asiat sekä kysyttävät kysymykset. Tuloksia tulee arvioida kriittisesti ja luovasti, kun niitä sovelletaan omaan organisaatioon. On tärkeää huomata, mitä uutta voidaan oppia ja soveltaa omaan toimintaan, mutta muistaa että joskus kulttuurierot voivat olla liian suuret. (Ojasalo ym., 2015, 186.) Kysymykset (ks. Liite 4), joita esitin benchmarking-vierailulla, olivat esimerkiksi ”Millaista tukea ja ohjausta nuori saa?”, ”Kuinka yksilöityä ohjaus on?”, ”Miten nuoret saadaan sitoutettua?” ja ”Mitä työelämävalmiuksia nuorilla on?” Tulosten soveltamisessa kehittämis ehdotuksiini otin huomioon, että Kohtauksen työntekijät ovat sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisia.

Benchmarkingin etu on se, että se on hyvä tapa vaihtaa tietoa keskenään ja oppia toisilta. Koen, että nuorten työllistyminen on koko yhteiskunnan asia ja siksi toivon enemmän toimivien tapojen jakamista ja sitä kautta laajempaa toimintakentän kehittymistä. Huono puoli benchmarkingissa on se, että organisaatioiden ja yritysten toimintakulttuurit ja henkilöstöt ovat aina erilaisia, joten mitään ei voi täysin toisintaa eikä jokin välttämättä toimi toisaalla.

Café Bruket

Yritys, nimeltä Cafe Bruket, on avattu marraskuussa 2018 Helsingin Kallioon. Taustalla on ajatus erilaisten tapahtumien ja ihmisten yhteen saattamisesta. Cafe Bruketissa halutaan mahdollistaa ihmisten kohtaamisia ja he tekevät yhteistyötä useiden järjestöjen kanssa, kuten Kohtaus ry. Yrityksen taloudellinen tulos koostuu kahvila-, ravintola- ja catering-palveluista.

Haastattelemani henkilö oli Sini Marttinen, joka on yksi kolmesta osakkaasta ja hän on vastuussa muun muassa henkilöstöstä, joten valitsin hänet. Cafe Bruketissa on tällä

hetkellä kolme vakituista työntekijää, kaksi osa-aikaista työntekijää ja muutamia työharjoittelussa tai -kokeilussa olevia henkilöitä.

Cafe Bruket työllistää vaikeasti työllistyviä henkilöitä iästä riippumatta, mutta pääasiassa he ovat nuoria. Kävin Marttisen kanssa yli tunnin keskustelun, jossa hän kertoi Cafe Bruketin toimintatavoista ja arvoista, siitä mikä heillä toimii nuorten kanssa ja mikä ei.

Lasten ja nuorten säätiön HuippuHarkka-hanke

Lasten ja nuorten säätiöllä on HuippuHarkka-hanke, jonka tavoitteena on rakentaa siltoja yritysten ja nuorten välille. Hanke tarjoaa osaamista ja menetelmiä nuorten kohtaamiseen ja ohjaamiseen. (Lasten ja nuorten säätiö 2020.)

Nuoret rakentavat kuvaa itsestään työntekijänä ja on tärkeää, että kokemus työmaailmasta on positiivinen. Tavoitteena on tarjota nuorille ensimmäisiä työelämäkokemuksia, joista jää myönteinen ja kohdattu olo. Nuorille on järjestetty työpaikkakummi työharjoittelujakson ajaksi. HuippuHarkka tavoittaa vuoden 2020 loppuun mennessä ainakin 270 nuorta ympäri Suomea ja tekee tiivistä yhteistyötä VALMA-luokkien ja Ohjaamoiden kanssa. VALMA on ammatilliseen koulutukseen valmentavaa koulutusta. Yritysyhteistyössä ovat Lassila & Tikanoja, Valmet, Lindström sekä Musti ja Mirri. (mt.)

HuippuHarkka tarjoaa valmennuksen, jonka on suorittanut esimerkiksi lemmikkieläintarvikkeita myyvän Mustin ja Mirrin 17 myymälän esimiehet. Myymäläpäälliköille on ollut oma nuorten valmentamiseen liittyvä peruskoulutus. Koulutuksissa on ollut teemoina nuoren rohkaiseva kohtaaminen ja mielekkäiden työtehtävien valmistelu. (Musti ja Mirri 2020.)

4.4 Analysointimenetelmät

Äänitin haastattelut ja litteroin ne aina saman tien, jotta pystyin lisäämään havaintojani keskusteluista paremmin, kun ne olivat tuoreessa muistissa. Analysoidessani haastatteluita ja etsiessäni yhteneväisyyksiä sekä tuloksia, tulostin kaikki litterointini ja tussilla värierottelin eri teemoihin sopivia asioita.

Verkkokyselyn viimeisen aukiolopäivän jälkeen hain Webropolista raporttityökalun avulla saadun tutkimusaineisoni valmiiksi koottuun muotoon ja tulostin sen. Minun oli helpompi työskennellä konkreettisten asioiden kanssa, joten kaikkien tutkimusaineistojeni ollessa edessäni, oli hyvin inspiroivaa aloittaa tulosten analysointi.

Kerättyäni tutkimusaineiston, pohdin vastauksista nousseita teemoja, joita lähtisin käsittelemään tuloksissa. Benchmarking toimi tukena kehittämis ehdotuksille ja niiden käytänteiden pohtimiselle.

Sekä verkkokyselyn tulosten että haastatteluiden avulla pystyin muodostamaan tietopohjaa apuna käyttäen käsitystä siitä, mitä nuoret kaipaavat työelämän eri vaiheilta. Työssäni olen havainnoinut Kohtauksen kävijöitä, joten analysoidessani aineistoa ja muodostaessani kehitysehdotuksia, pidin mielessä omat havaintoni. Pelkän tutkimusaineiston perusteella kehittämis ehdotukset olisivat sisällöltään yksipuolisemmat. Omat havaintoni toivat kriittisyyttä ja syvyyttä kehittämis ehdotuksiini, kuin mitä pelkän tutkimusaineiston avulla olisin saavuttanut. Tutkimusaineistoni oli monipuolista ja asetti sopivasti haastetta kehittämis ehdotusten laatimiseen ja se alkoi toistamaan samoja tuloksia teemojen ympärillä.

5 TULOKSET JA ANALYSOINTI

Tässä luvussa esittelen ja analysoin tutkimusaineistoni tulokset. Olen jakanut aineiston eri teemakokonaisuuksiin omiksi kappaleiksi, koska se sopii tämänkaltaisen työntuloksien kerrontaan. Tutkimustulokset peilautuvat tietoperustaan ja ovat perusteluina kehittämisehdotuksille.

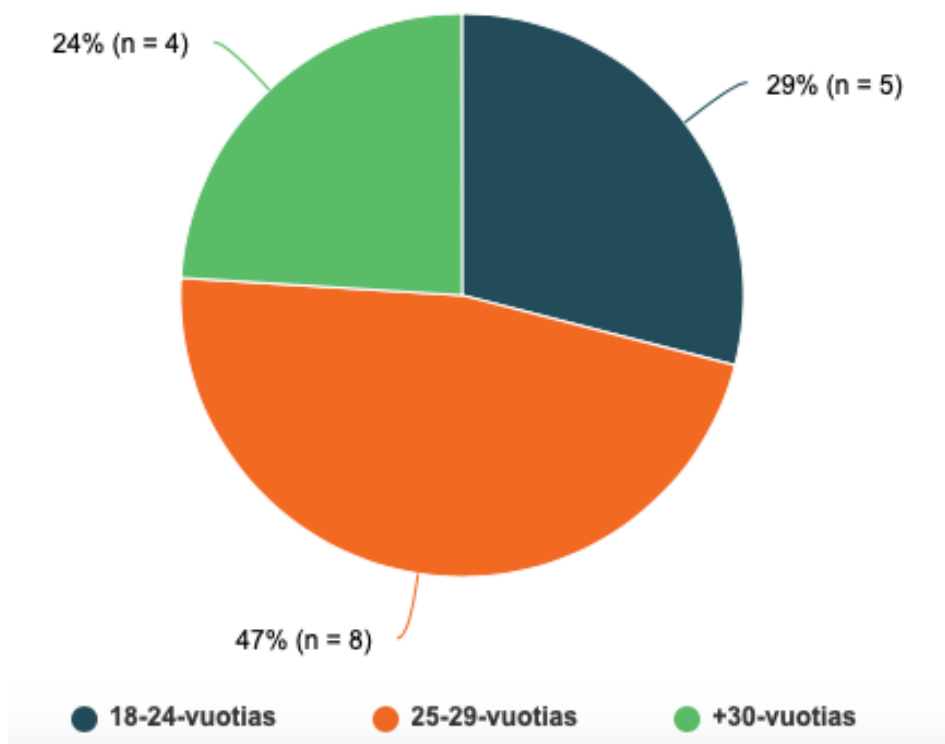
Tutkimusmenetelmien toteutumisissa oli erilaisia haasteita. Haastatteluiden sopiminen oli vaikeaa, kun en enää tavannut Kohtauksen kävijöitä kasvotusten alkuvuoden tauon takia vaan pidimme yhteyttä Facebookin Messengerissä. Kun päivämäärät haastatteluille oli sovittu, jokainen saapui ajoissa paikalle. Verkkokyselyn jakaminen yksityisviesteillä, henkilökohtaisen saatteen kera, oli tehokkaampaa kuin jakaminen kyselyyleiseen Kohtauksen kävijöiden Facebook-ryhmään. Henkilökohtainen kohtaaminen on parempi tässä kohderyhmässä kuin yleinen ilmoittelu. Yksityisviesteillä sain kävijät sitoutumaan vastaamiseen, jonka huomasin, kun katsoin vastaajamääriä suhteessa yksityisviestin lähettämispäivämääriin.

En voi yleistää, että tutkimustulokseni kertoisivat kaikista Kohtauksen kävijöistä joukosta. Aineistoni ei ole määrällisesti kovin suuri ja se saattaa kertoa vain aktiivisimmista kävijöistä, jolloin pois jää heidän äänensä, jotka ovat muutenkin jo passiivisia elämässään. Toisaalta kun mietin kehittämisehdotuksia, ovat nämä aktiiviset kävijät mahdollisesti ensimmäisiä, jotka testaisivat niiden toimivuutta ja olisivat mukana kehittämistyössä. Hyvää on se, että näin moni vastasi verkkokyselyyn, vaikka toteutin sen Kohtaus Kaupunkiolohuoneiden ollessa talvilomalla ja jo mainittu innostaminen on vaikeaa. Pyrin käsittelemään aineistoani monipuolisesti siitä huolimatta, että se on pieni.

Nuorten oman äänen esiin tuominen on tärkeää, koska palveluita luodaan heille. He ovat parhaita kertomaan omista tarpeistaan ja palveluntarjoajan on hyvä osata kuunnella. Tarpeita ja ajatuksia on peilattava jo olemassa oleviin tukimuotoihin ja pyrittävä löytämään toimivia ratkaisumalleja. Yritin luoda kehittämisehdotuksia, jotka ovat jollakin tavalla tuoreita tai kiinnostavia. En olisi halunnut ehdottaa kehittämisehdotuksissani mitään jo olemassa olevaa, mutta on yllättävän vaikeaa keksiä jotain uutta ja tuoretta yksin. Aivoriihen pitäminen innovatiivisen ja moniammatillisen ryhmän kanssa voisi olla toimivaa.

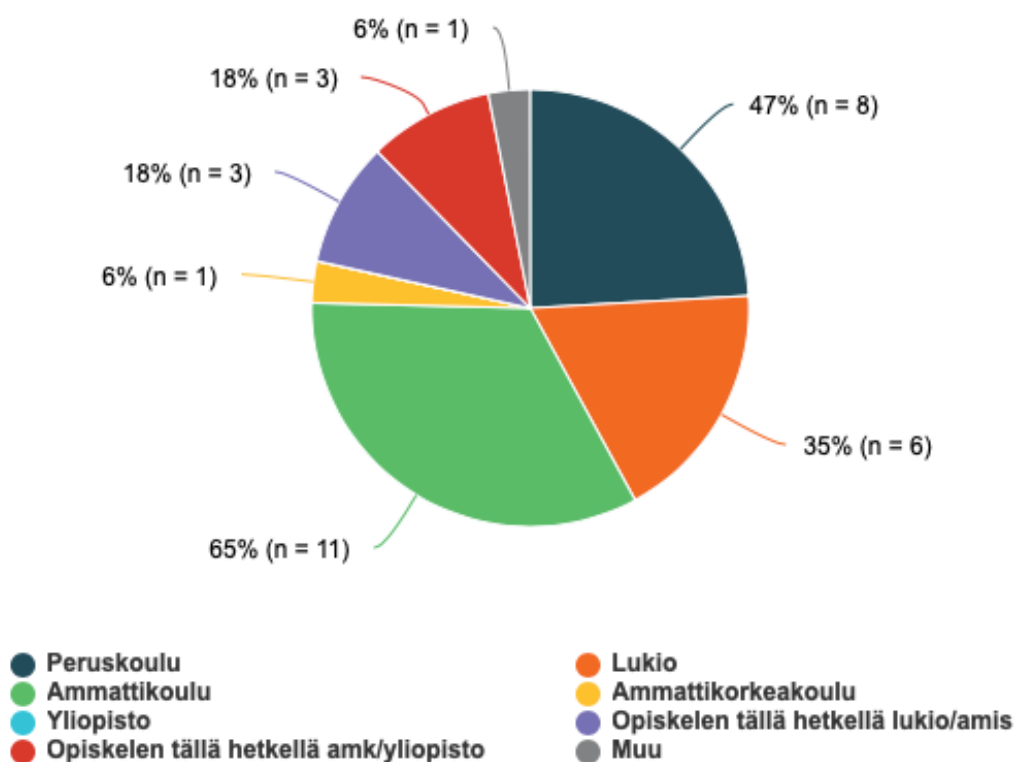
5.1 Opiskelu-, työ- ja työharjoittelukokemusten määrä vaihtelee

Tässä teemassa esittelen taustatiedot sekä verkkokyselyyn vastanneista (n=17) että haastatteluun osallistuneista (H1, H2, H3, H4). Viitataan tekstissä verkkokyselyyn vastanneisiin vastaajiin ja haastateltuihin henkilöihin haastateltuina.



Kuvio 3. Verkkokyselyyn vastanneiden ikäjakauma

Tein verkkokyselyn ikäjaottelun (ks. Kuvio 3.) samalla tavalla kuin Kohtauksen kävijöiden tilastoinnissa tehdään, jotta se tuntuisi tutulta. En kokenut tarkoituksenmukaiseksi tietää jokaisen vastaajan tarkkaa ikää. Vastaajista viisi oli 18–24-vuotiaita, kahdeksan oli 25–29-vuotiaita ja neljä vastaajaa oli yli 30-vuotiasta (n=17). En erotellut tuloksien analyysistä yli 30-vuotiaiden vastauksia pois, sillä he kuuluvat Kohtauksen kävijöihin. Neljä vastausta pois verkkokyselyaineistosta olisi iso määrä. Pyrin tarkastelemaan ikään viitaten tuloksia, mikäli se oli tarkoituksenmukaista. Haastattelemani henkilöt olivat iältään 21, 21, 22 ja 30.



Kuvio 4. Opiskelukokemuksen jakautuminen verkkokyselyssä.

Verkkokyselyyn vastanneilla oli erilaisia koulutustaustoja. Vain yhdellä vastaajalla oli pelkkä peruskoulu käytynä. Toisen asteen tutkinto löytyi kaikilta muilta joko suoritettuna tai he suorittavat sitä. Osalla oli useampi toisen asteen tutkinto. Yhdellä vastaajalla oli korkeakoulutason tutkinto suoritettuna.

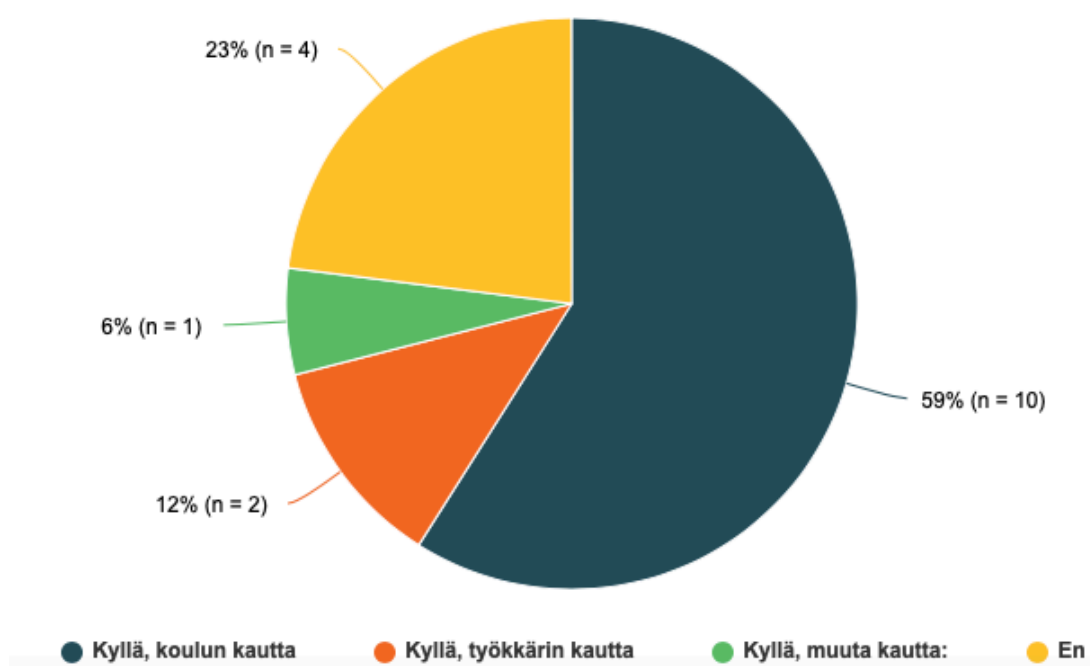
Haastateltavillani oli peruskoulun lisäksi joko aloitetut aikuislukion opinnot (H3, H2) tai jokin toisen asteen tutkinto (H1, H4). Verkkokyselyssä kaikki eivät olleet valinneet peruskoulua, vaan olivat vastanneet esimerkiksi pelkän ammattikoulun, joten luvun on oltava 17, koska jatko-opintoihin ei pääse, mikäli peruskoulu ei ole suoritettuna.

Nuorisotakuun kuuluu taata jokaiselle koulutuspaikka peruskoulun jälkeen ja vastauksista on hyvä huomata, että lähes jokainen on päässyt jatko-opintoihin peruskoulun jälkeen.

Mä oon siis miettinyt niinku yliopisto-opintoi myös et, nii periaattees se on paras niille mitä opiskelisin, ku niihin tarvii lukiotutkinnon kyl, mut just se vaan et mä en tiedä, onks se kuinka just nyt semmone juttu mitä mä lähen vetää eteenpäin. -H2

Yksi haastateltava (H1) oli hakenut kouluun lukion suorittamisen jälkeen, mutta ei ollut mennyt pääsykokeisiin oman jaksamisen takia. Loput haastateltavat (H2, H3 ja H4)

kertoivat, että käyvät aikuislukioista iltaisin, mutta se ei etene. Yksi heistä (H3) kertoi, että aikuislukion tavoite on niin epämääräinen, että se ei motivoi, mutta työharjoittelupaikka kiinnostaisi nyt enemmän. Toisen (H2) haastatellun lukio-opinnot pitäisi aloittaa alusta, koska ne ovat alkutekijöissään eikä aktiivista opiskelua tällä hetkellä tapahdu. Haastateltavista yksi (H4) tykkää lukio-opinnoista, koska saa haastaa aivojaan ja kehittää itseään ihmisenä. Haastattelun aikana hän (H4) oli siirtymässä työelämään, eikä osannut sanoa kuinka käy lukio-opintojen.

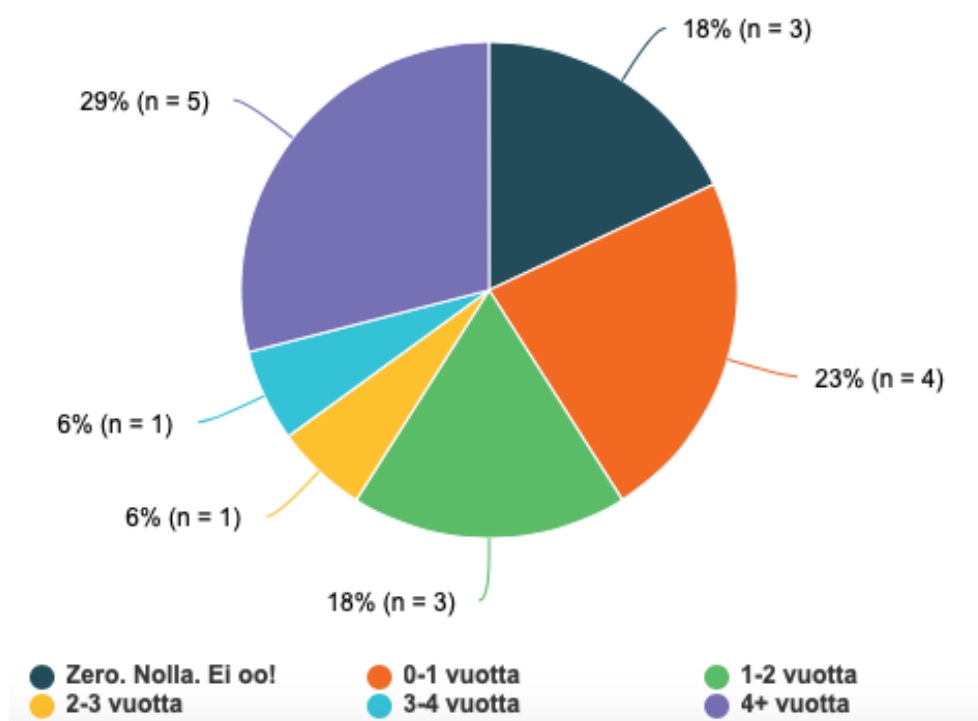


Kuvio 5. Työharjoittelukokemusvastaukset verkkokyselyssä.

Työharjoitteluun päätyi verkkokyselyn (n=17) mukaan koulun kautta kymmenen vastaajaa ja työvoimatoimiston kautta kaksi. Yksi vastaaja oli päässyt työharjoitteluun valmentavan koulutuksen kautta. Neljällä vastaajalla ei ollut työharjoittelukokemusta ja heistä kolme oli 18–24-vuotiaita ja heillä oli käytynä vain peruskoulu tai lukio. Neljäs vastaaja on lukion jälkeen aloittanut korkeakouluopinnot ja tehnyt töitä, eikä hänellä ei ole ollut mahdollisesti tämän takia työharjoittelua.

Kaksi haastateltavista (H3, H4) olivat olleet työharjoittelussa toisen asteen koulun kautta ja yksi (H2) oli ollut vain peruskoulun TET-harjoittelujaksolla. Yhden (H1) työharjoittelukokemus ei selviä haastattelusta, mutta hänellä oli työkokemusta, joten on mahdollista, että hän ei ole koskaan ollut työharjoittelussa.

Työharjoittelu on toiseksi tärkein väylä oppia työelämävalmiuksia ja työelämän sääntöjä. Tällaisia sääntöjä ovat esimerkiksi työaika ja siihen sitoutuminen, sairauspoissaolot ja niistä ilmoittaminen, työpaikalla käyttäytyminen ja työpaikan sisäiset ohjeistukset. Työharjoitteluissa oppii vastuuta työnteostaan ja itsestään. Turkka mainitsi haastattelussa, että NEET-nuoret eivät usein tiedä, että jos hakee sairauslomaa niin siitä pitää ilmoittaa työnantajalle. Hän on huomannut nuorten kanssa ansioluetteloita tehdessään, että heillä ei ole ikinä työtodistuksia, koska he eivät ole tienneet, että ne pitää itse usein pyytää. Tällaisia asioita on hyvä opetella työharjoitteluissa ja opettaa koulussa, ennen työharjoitteluun lähtemistä.



Kuvio 6. Työkokemuksen määrä verkkokyselyyn vastanneilla.

Verkkokyselyssäni työkokemuksen määritelmäksi riitti se, että työstä maksettiin verot. Vastaajista vain kolmella (n=17) ei ollut lainkaan työkokemusta. 0-2 vuotta työkokemusta oli seitsemällä vastaajalla ja yli 2 vuotta työkokemusta seitsemällä. Yli neljä vuotta työkokemusta oli kerryttänyt viisi vastaajaa, heistä vain kaksi oli yli 30-vuotiaita.

Työkokemusvuosien lisäksi verkkokyselyssäni oli avoin kysymys, johon sai kertoa lisää siitä, minkälaisia töitä oli tehnyt ja vastaajien vastaukset olivat mm. asiakaspalvelu- ja

myyntityö, järjestöavustaminen, toimistosihteri, lemmikin hoitaja, vartija, vakuutuspalvelija, siivoustyö, ohjaaja lasten kesätapahtumissa, vähittäistavaraliike, rakennusalan työt, ohjelmointi, nettisivut ja tietokoneen asentaja, kosmetiikka-alan työt, kiertästyöntekijä, f2f-myynti, puhelinmyynti ja yksi vastaaja oli toiminut kevytyrittäjänä.

Haastateltavien työkokemukset olivat hyvin erilaisia. Yhdellä (H2) ei ollut lainkaan työkokemusta. Yhdellä (H1) oli kokemusta myyntityöstä kesätyönä, torimyyjänä ja jäätelökioskin työntekijänä. Yksi (H3) oli tehnyt kesätöitä kaupan alalla. Yhden (H4) työkokemus oli erilaisten siivousalan töiden tekemistä pidemmältä ajanjaksolta, vaikka se ei vastannut hänen ammattitutkintoaan lähihoitajana.

Aineistosta huomaa, että Kohtauksen kävijät ovat olleet erilaisissa työpaikoissa ja kokemusta on monelta erilaiselta matalapalkka-alalta. Ne ovat hyvin tyypillisiä ensimmäisiä työpaikkoja, koska niiden tekemiseen ei vaadita koulutusta yleensä, varsinkaan jos toimii kesätyöntekijänä.

Matala koulutustaso ja pelkkä peruskoulun käyminen altistavat syrjään jäämiselle. Kyselytuloksien mukaan moni oli opiskellut tai opiskeli ja oli saanut työkokemusta. Haastatteluissa näkyi enemmän NEET-tyypillistä syrjään jäämistä, kun ei ollut selkeää mitä seuraavaksi tekisi ja erilaisia asioita oli jo kokeiltu. Näiden tulosten kautta tarkasteltuna näyttää, että vain neljä vastaajaa olisi vaarassa jäädä syrjään. Vastauksista ei kuitenkaan ilmene muut elämän haasteet, jotka vaikeuttavat työelämään kiinnittymistä, vaikka olisi työkokemusta ja ammattitutkinto.

Hirveen helposti on tarjolla näitä osa-aikatöitä ja sitten tämmösii keikkatöitä. Ja mä huomaan et se ei oo kauheen sopivaa tietyl taval mun asiakaskunnalle. - - Monilla on esimerkiksi haasteita sosiaalisissa tilanteissa, niin sit se on ihan kärsimystä ajatella heille, et he menevät joka aamu uuteen työyhteisöön ja sun pitäis niinku sujahtaa sinne aina joka paikkaan ja kaikki toimii aina vähän eri tavalla, ni se on ihan katastrofi. -Turkka

Työpaikkalistassa oli useita erilaisia työpaikkoja, joka kertoo siitä, että jostain syystä niissä ei ole oltu pidempään tai menty uudelleen samaan paikkaan töihin. Vaihtelevuus on suuri. Kehittämisehdotuksieni kannalta nämä tulokset tarkoittavat sitä, että kehittämis ehdotus voisi olla jotain matalapalkka-alan tyylistä yksinkertaisen työn tarjoamista tai muuta jollakin tavalla tavallista tekemistä, jossa olisi työelämäviitteitä. Ihmiset pitäisi sitouttaa luomalla mielenkiintoista tekemistä, jolla olisi tavoitteena tuoda työelämän tavat ja säännöt tutuiksi.

5.2 Yksi ei jaksa, ei nyt pysty – toinen pystyisi, mutta ei pääse

Haastatteluissa kysyin, mitkä asiat vaikuttivat työelämään kiinnittymiseen. Miksi he eivät enää opiskele tai työskentele ja kaipaavatko he opiskelusta tai työelämästä jotain.

Haastateltavista yksi (H1) kertoi olevansa niin kuormittunut kaikesta elämässä, että ei yksinkertaisesti pysty juuri nyt työskentelemään tai opiskelemaan. Hän haluaisi opiskella ja työskennellä. Toinen (H2) kertoi, että on hukassa eikä tiedä mitä asiaa olisi hyvä lähteä edistämään seuraavaksi, koska voimavarat ovat loppu ja suunta hukassa. Jotain hän selkeästi haluaisi tehdä, mutta suunnan valitseminen on vaikeaa. Kulttuuriala kiinnosti kahta (H3, H2), mutta haastatteluista huolimatta hän (H3) ei ollut saanut edes työharjoittelupaikkaa, joka lannisti häntä. Hänellä on palvelukontakteja, jotka auttavat häntä koulutus- ja työharjoitteluasioissa.

Mä haluaisin itseasiassa työharjoitteluun, koska mä haluaisin työn kautta löytää jotain sellaista mielekästä ja oikeesti merkityksellistä tekemistä, jolla vois elättää itensä. - H3

Yhden haastateltavan (H4) työelämänsä kiinnittymisen vaikeus oli hänen arvomaailmansa, sillä hän ei halua tehdä töitä yhteiskunnan asettamien normien mukaan ja luoda voittoa yrityksille, jotka tavoittelevat voittoa. Jos hän (H4) työskentelisi, sen tulisi olla hänen arvomaailmalleen sopivaa ja mielekästä työtä.

Töitä mä oon tehnyt menneisyydessä vaan siks et mä oon aatellu et ihan sama mitä mä teen niin.. Tai tavallaan siis se ajatus, että jotain pitää tehdä - - ja sit mä vaan tein jotain. - - Ja jossain vaiheessa mä myös aattelin, että pitää olla tutkinto ja sit mä menin tohon lähihoitajajuttuun. -H4

Tietoperustassa käsittelin syrjäytymisen erilaisia syitä. Mielenterveysongelmat, kuormittuneisuus ja jaksamattomuus ovat 2010-luvun haasteita, jotka lisääntyvät koko ajan. Monenlaiset haasteet elämässä vaikeuttavat polkua, jonka tulisi johtaa kohti työelämään. Nuorille on paljon erilaisia tukipalveluita ja tukitoimia, joihin heidät ohjataan ja joista apua saa. Usein kuulee, että jonot avun piiriin ovat pitkiä ja mikäli nuori ei ole motivoitunut ottamaan apua vastaan, on vaikea edistää nuoren elämäntilannetta. Palvelut ovat vapaaehtoisia, kun asiakas on täysi-ikäinen. Tuloksista ei käy ilmi, että nuoret eivät haluaisi tehdä töitä, vaan että he eivät ole vielä löytäneet sitä, mitä kohti tulisi kulkea.

Kehittämisehdotuksissani tulisi huomioida NEET-nuorten jaksaminen ja sen tukeminen, sillä haastateltavien (H1, H2, H3) kohdalla se nousi esiin usein. Haastateltavista

huomasi, että motivaatiota olisi, jos jaksamista olisi riittävästi ja tekeminen olisi mielekästä.

5.3 Nuorten työelämävalmiudet ja niiden tunnistaminen

Kysyin nuorten työelämävalmiuksiin liittyviä konkreettisia taitoja ja asenteita verkkokyselyssä tapauskohtaisilla kysymyksillä. Perustaidot olivat kunnossa nuorten omien kokemusten mukaan. Käytännössä ja kokemukseni pohjalta asia voi olla toisin.

Verkkokyselyn kysymykset olisivat voineet kohdistua vielä enemmän konkreettisiin työelämätaitoihin ja -taitojen puutteisiin, mutta halusin pitää kysymysten määrän kohtuullisena. Käsittelin taitoja, jotka ajattelin tärkeimmiksi ja joista saisi vinkkejä, millaisiin taitoihin tulisi tarjota tukea.

Verkkokyselyn tulokset työhaastatteluun liittyvien teemojen ympärillä

Ensin tapauskohtaiset kysymykset liittyivät työhaastatteluun. Työhaastatteluun ajoissa saapuminen oli 12 vastaajalle (n=17) tärkein asia, jonka he tekisivät. Kahden mielestä tärkeintä olisi selvittää reittioppaasta, miten haastattelupaikkaan pääsee perille. Kahden mielestä tärkeintä on valmistautua haastatteluun miettimällä vastauksia mahdollisiin kysymyksiin. Yksi vastaus piti tärkeimpänä, että syö hyvin ennen haastattelua. Tällä kysymyksellä halusin selvittää, miten vastaajat hahmottavat tärkeysjärjestyksen. Tietoperustassa kävi ilmi, että usein työpaikka jää saamatta, jos työhaastattelusta myöhästyy. Työhaastatteluun saapuminen ajoissa on erittäin tärkeää, jotta viestii vastuuntuntoa ja kykyä aikatauluttaa. Muut asiat ovat tärkeitä, mutta asioita, joita työnantaja ei näe tai tarvitse tietää haastattelussa.

Työhaastattelutilanteessa vastaajat (n=17) arvioivat osaavansa vastata parhaiten kysymykseen työkokemuksestaan, koulutustaustastaan ja milloin he voisivat aloittaa työnteen. Epäröintiä aiheutti kysymykset siitä, missä he ovat hyviä ja missä he voisivat kehittyä. Palkkatoiveeseen osattaisiin vastata huonosti.

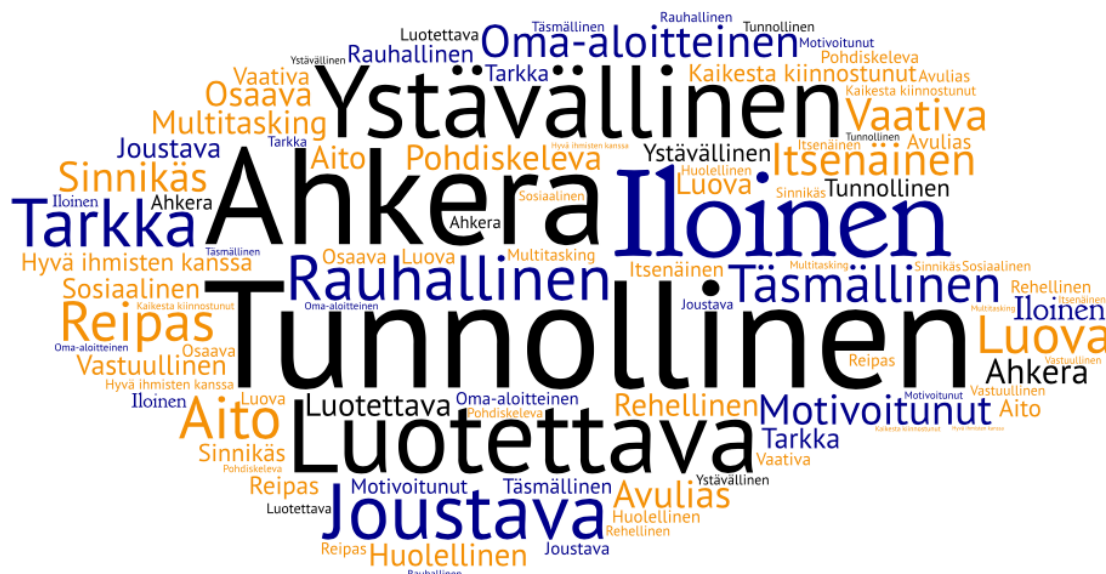
Tulos oli mielestäni arvattava. Perusasioiden kertominen oli helppoa, mutta omien taitojen arviointi ja itsensä kehuminen oli vaikeaa.

Kolmas työhaastattelutilanteeseen liittyvä kysymys käsitteli itsevarmuutta. Pyysin vastaajia kuvailemaan itseään kolmella adjektiivilla. Yksi vastaaja kirjoitti vain ”rauhallinen”, kaikki muut olivat kirjoittaneet kolme adjektiivia.

”Tunnollinen” oli eniten mainittu sana ja sen oli kirjoittanut kahdeksan vastaajaa (n=17). Kysyin Sini Marttiselta, miten hän kuvailisi työharjoitteluun tulevia NEET-nuoria ja hän vastasi, että he ovat tunnollisia. Hän sanoi, että he ovat tunnollisia siksi, että heidät otetaan tasavertaisina ihmisinä mukaan työpaikalla ja heidän ohjaami-seensa panostetaan.

Vastaajat kuvailivat olevansa esimerkiksi ystävällisiä, ahkeria, luotettavia, oma-aloitteisia, iloisia, tarkkoja, joustavia, rauhallisia ja täsmällisiä sekä motivoituneita (ks. Kuvio 7.).

Teen työni tunnollisesti loppuun asti. Tulen töihin ajoissa olen siis täsmällinen. Olen motivoitunut ja teen kaikkeni minulle mielekkään asian takia.
-Anonyymi verkkokyselyn vastaaja



Kuvio 7. Sanapilvi.

Verkkokyselyn tulokset työhön liittyvien teemojen ympärillä

Kysyin monivalintakysymyksenä, minkälaisia he olisivat työntekijöinä. 12 vastasi (n=17), että tekee parhaansa, yhdeksän vastasi tarvitsevänsä ohjausta ja tsemppiä ja

kahdeksan vastaajaa, että ovat luovia. Seitsemän vastasi olevansa luotettavia ja lojaa-leja. Vain kolme vastasi olevansa ”ihan jees tyyppi”, joka viittaa siihen, että nuorten itsetuntoa tulisi vahvistaa. Kukaan ei vastannut olevansa paras.

Kaksi vastaajista eivät nähneet itseään työntekijänä missään. Toinen heistä kuului ikäryhmään 18–24 -vuotiaat ja hänellä oli koulutustaustaa ja vastauksien perusteella hyvä käsitys työelämävalmiuksistaan. Vastaukset olivat juuri niitä, joita työelämä teoriaperustassani listasi tarpeellisiksi, kuten että hän olisi ajoissa töissä ja tekisi parhaansa. Toinen vastaaja kuului ikäryhmään yli 30-vuotiaat ja vastausten perusteella työelämävalmiudet eivät olleet hyvät ja työelämä ei tällä hetkellä kiinnostanut häntä.

Työelämätaitoina luotettavuus ja halu oppia uusia asioita ovat tärkeitä. Voi olla vaikea sanoa olevansa luotettava työntekijä, jos ei ole työkokemusta tai ei luota itseensä. Hienoa oli huomata, että pääasiassa kaikki halusit tehdä parhaansa. Kehittämisehdotusteni kannalta on tärkeää tietää, että moni kaipaisi ”ohjausta ja tsemppiä”.

Ronja Turkka listasi yhdeksi NEET-nuorten haasteeksi aikataulutuksen. Monille sitoutuminen sovittuihin tapaamisiin on vaikeaa ja usein niihin saavutaan myöhässä, jos ollenkaan. Verkkokyselyssä 15 vastaajaa (n=17) kertoi todennäköisesti olevansa ajoissa tapaamisessa ja lopuilla todennäköisyys myöhästymiselle olisi suuri.

Luulen sillä olevan eroa, että onko tapaaminen sovittu kuinka lyhyellä varoitusajalla, kuinka mieluinen tapaaminen on. Kyselytuloksissa kävi ilmi, että yllättävien muutosten sietokyky oli asteikolla 1–10 kohdassa 5, jonka tulkitsen niin, että sopeutumiskyky on hyvin tapauskohtaista ja elämäntilannekohtaista. Kehittämisideoiden kannalta olisi hyvä tietää millaista toiminnan tulee olla pysyvyydeltään. Ajanhallinta ja muutoksen-sietokyvyn perusteella voidaan päätellä, että pysyvää ja varmaa.

Mikäli vastaajista 13 (n=17) myöhästyisi työn alkamisajankohdasta, he laittaisivat pahittelevan viestin ja kertoisivat tulevansa töihin niin pian kuin mahdollista. Kaksi vastaajaa laittaisi vain ilmoituksen, että ovat myöhässä ja kaksi vastaajaa ei sanoisi kenellekään mitään ja lähtisivät vain äkkiä työpaikalle.

Kyselyyn vastanneista (n=17) kahdeksan juttelisi läheisen ihmisen kanssa ja neljä suoraan työnantajan kanssa, mikäli tuntuisi siltä, että työ ei ole mielekäästä. Vastaajista viisi puskisi eteenpäin ja toivoisi, että kyllä se siitä.

Työpaikan säännöt ja käytännöt ovat asioita, joista on hyvä puhua työn alkaessa työntekijän ja työnantajan kesken. Työnantajan velvollisuus on kertoa työtehtävästä ja sen käytänteistä, jotta työntekijä osaa toimia oikein. Työntekijän velvollisuus on kuunnella ja kysyä, mikäli ei tiedä jotain. Työntekijän on ilmoitettava, jos myöhästyy tai estyy saapumasta töihin.

Café Bruketissa panostetaan ohjaamiseen ja harjoittelijan tukemiseen

Sini Marttinen kertoi benchmarking-haastattelussa laadukkaasta ohjaamisesta. Laadukas ohjaaminen merkitsee Café Bruketissa sitä, että työharjoittelija tekee samoja työtehtäviä kuin työntekijät. Heille annetaan tehtäviä, joissa he saavat sopivasti haastetta ja oppivat uusia taitoja. Mikäli harjoittelija pitää esimerkiksi leipomisesta, hänen työtehtäviään muutetaan niin, että hän saa leipoa vähän enemmän. Harjoittelijoiden mielenkiinto ja vahvuudet otetaan huomioon ja pyritään vahvistamaan niitä. Ohjaajan tulee olla jämäkkä ja suora, eikä työharjoittelijan ohjaaminen sovi kaikille työntekijöille.

Hän korosti, että palautteen anto on tärkeässä roolissa. Marttinen sanoo, että konflikteja syntyy, kun puhutaan suoraan, mutta konfliktit ovat joskus tarpeellisia, jotta kehitystä tapahtuu. Marttinen kuvailee olevansa suora ja ankara, mutta reilu. Harjoittelijoiden kanssa keskustellaan paljon, jotta työharjoittelija ymmärtää miksi pitää olla tarkka ja joskus palaute on rankkaa. He saavat kehuja ja kannustusta, kun asiat sujuvat hyvin.

Harjoittelijat ovat osa oikeaa työelämää, jolloin heidän on tärkeä oppia, miten työelämä toimii. Turvallisen tilan luominen epäonnistumiselle ja tunteiden käsittelylle on tärkeää työharjoittelupaikassa Marttisen mielestä.

Kehittämisehdotuksiini nämä tulokset lisäsivät perehdytyksen tärkeyttä. Työharjoittelijalle tulisi järjestää riittävä perehdytys, jotta he tietävät miten työpaikalla toimitaan ja milloin pitää viestiä esimerkiksi sairastumisesta. On tärkeää perehdyttää työntekijät ohjaamaan nuoria reilusti ja hyvin.

Haastateltavien oli vaikea sanoa heti, mitä työelämävalmiuksia heillä on

Haastatteluissa kävimme läpi jokaisen kanssa saman, tietoperustassa esittelemäni, listauksen työelämävalmiuksia.

Yksi (H2) kertoi vahvuudekseen hyvän kielipään, kärsivällisyyden ja kirjalliset taidot. Hänellä kommunikointitaidot olivat kiinni omasta motivaatiosta ja asenne työelämää kohtaan oli realistinen: jos haluaisi tehdä luovan alan töitä, olisi luultavasti tienattava elämiseen tarvittavat rahat muita töitä tehden. Hän koki, että hänen itsetuntonsa on hyvä ja itsenäisten päätösten tekeminen onnistuisi. Hän ei tykkää nopeista muutoksista ja itsensä johtaminen tuntui vähän vaikealta. Hänelle tärkeintä olisi, että saisi olla oma itsensä.

Mä oon ollu parilla tällasella järjestettävällä työelämään valmistautumis - kurssilla tai jotain. Työnhakuun valmennuskursseja. Mä oon yleensä kuullu niiltä kurssin vetäjiltä et ”joo sul on hommat aika hyvin hanskassa” mut. Ei nyt silleen käytännössä näytä olevan sitten. -H3

Haastateltava (H3) koki, että hänellä ei ole työelämävalmiuksia. Omien sanojensa mukaan asenne ja itsetunto ovat huonoja. Hän (H3) pystyisi ajattelemaan itsenäisesti ja on koulumenestykseltään arvioinneissa ollut hyvä oppilas. Hänen (H3) muutos- ja sopeutumiskykynsä on hyvä, vaikka hän pyrkii pysymään mukavuusalueellaan. Hän koki, että itsensä johtamiskyky oli parantunut, vaikka ”aika surkeella tasolla” (H3) se oli haastatteluhetkellä.

Yksi haastateltavista (H1) kertoi osaavansa asiakaspalvelua ja viihtyvänsä ihmisten kanssa. Hänellä oli hyvät kommunikointitaidot, sosiaaliset taidot ja oli kiinnostunut oppimaan uusia juttuja. Hänen (H1) aivonsa ovat kuormittuneet, jolloin oppiminen on hankalaa. Hänelle (H1) äkilliset muutokset olisivat haastavia ja itsensä johtaminen myös, sillä hän ei sanojensa mukaan ole luontainen järjestelijä.

Haastateltavista yksi (H4) pelkäisi asiakaspalvelutilanteita, koska ei tiedä kuinka paljon aivot jaksaisivat vuorovaikutusta ihmisten kanssa. Hän (H4) väsy ja kuormittuu nopeasti.

Sosiaaliset taidot joo, mmm. Kai mä oon silleen teknisesti pätevä. - - Olin kuntouttavassa työtoiminnassa kesällä ja sit sieltä palautteena tuli, et ”osaa olla hurmaava halutessaan.” -H4

Haastateltavalla (H4) itsetunto on ihan hyvä, itsensä johtaminen onnistuu ja hän mainitsi, että oli oppinut tunnetaitoja käymällä Kohtauksessa. Itsenäisestä ajattelusta hän

mainitsi sen verran, että jos työpaikalla hänen työtehtävänsä mukaista olisi hahmottaa työtilanteen kokonaiskuva, hän siihen kykenisi. Mikäli kokonaiskuvan hallitseminen ei olisi tarkoituksenmukaista, ei hän haluaisi käyttää siihen aivokapasiteettiaan.

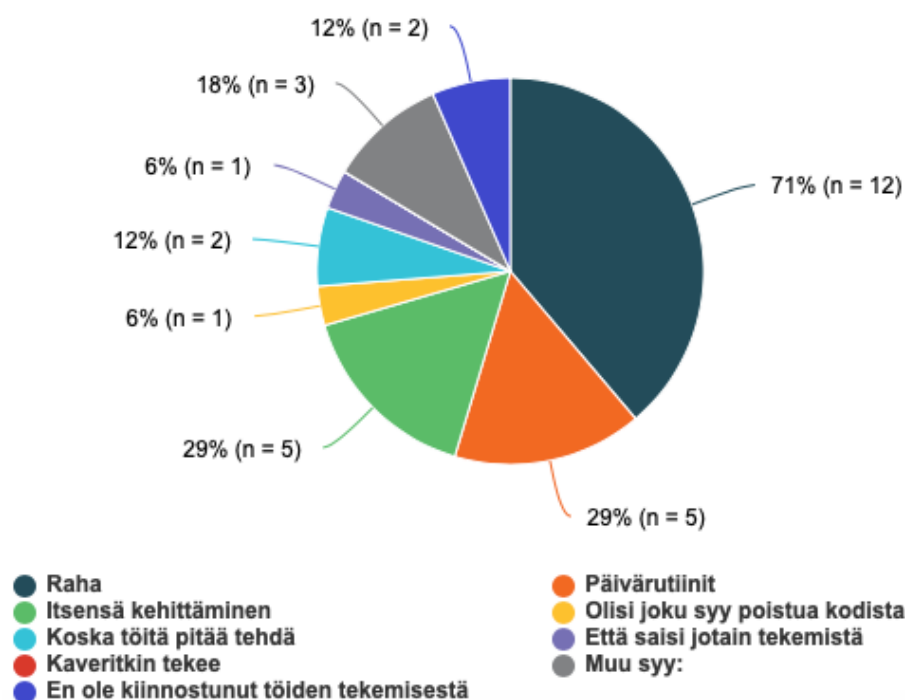
Kohtauksilla on erilaista toimintaa, joista kerroin alussa. On hienoa kuulla kävijän sanomana, että Kohtauksella käyminen on vaikuttanut positiivisesti. Kehittämisehdotuksissani tulee huomioida näiden havaintojen avulla se, että ehdotuksien tulee olla monipuolisia. Jokaisella haastateltavalla on erilaiset vahvuudet ja vahvuuksien tunnistaminen ja niiden käyttöönotto olisi tärkeää.

5.4 Pakko, raha ja merkityksellisyys motivoi työntekoon

Mä en halua elää tuilla, mutta en mä oo kauheen innoissaan työnteosta myöskään mutta haluan tehdä sitä koska on vähän pakko. - - Kun elämässä on niin paljon muuta kivaa, enkä mä niinku haluu olla mikään konttorirotta. - - Työ on semmosta vähän nihkeetä. -H2

Haastateltavat kertoivat, että syyt tehdä töitä ovat pakko (H2), raha (H1) ja ollakseen hyödyllinen muille ihmisille (H3, H4). Kaksi haastateltavaa (H3, H4) olivat molemmat sitä mieltä, että raha on kyllä tärkeää, jotta pystyy maksamaan pakolliset maksut, mutta se ei ole ensisijainen motivaation lähde työn tekemiseen. Haastateltava (H2), jonka mielestä töitä on pakko tehdä, sanoi että pakko muodostuu siitä, että on pystytävä elättämään itsensä.

Raha ei oo merkityksellisin asia mutta sillä, että sillä tulee toimeen niin se on tietysti obviously merkityksellistä. Ja tosiaan se, että olis merkityksellistä itselle ja myös joukolle ulkopuolisia. Vois tuntea itsensä hyödylliseksi. -H3



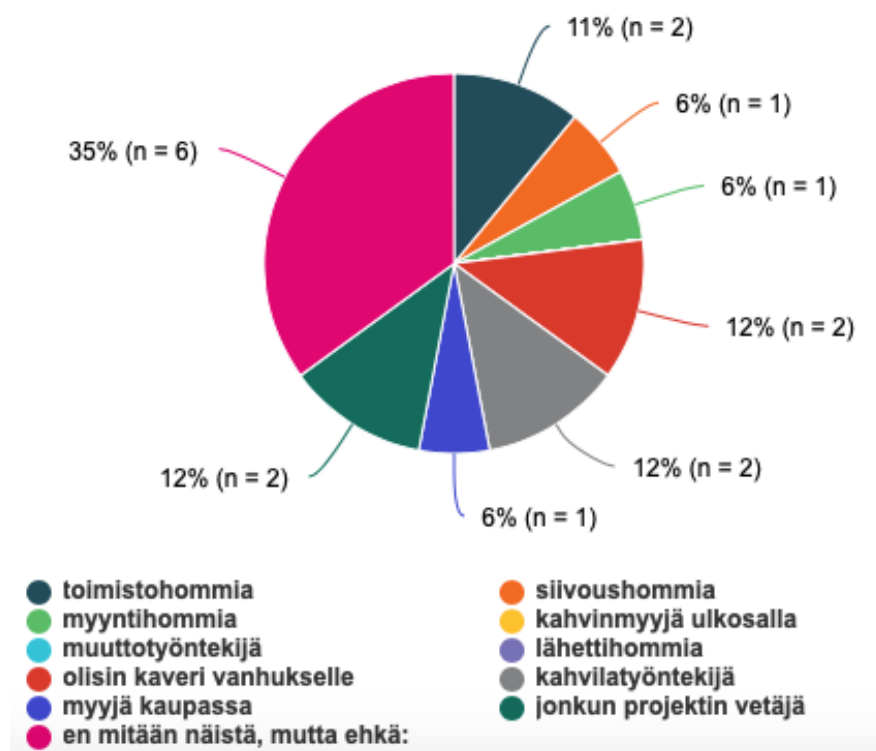
Kuvio 8. Miksi tekisit töitä?

Kysyin verkkokyselyssäni, miksi vastaajat ylipäättään tekisivät töitä. Kysymys oli monivalintakysymys ja valittujen vastausten määrä oli 31.

Raha motivoi 12 vastaajaa (n=17). Viittä vastaajaa motivoi päivärutiinien ylläpito. Viisi vastaajaa oli sitä mieltä, että itsensä kehittäminen motivoi työntekoon. Muita syitä työntekemiseen olivat itselle mieluinen työ, yhteiskuntakilpailussa vaadittujen taitojen kehittäminen tulevaisuutta varten sekä kokonaisuuden hallinta (ks. Kuvio 8.). Kukaan ei vastannut tekevänsä töitä, koska kaverit tekevät.

Ammattikoulutaustaisten syyt tehdä töitä olivat raha, päivärutiinit, itsensä kehittäminen. Lukiotaustaisilla oli edellä mainittujen lisäksi valittuna syy poistua kodista, koska töitä pitää tehdä ja että saisi jotain tekemistä.

Käytännön työssä tekeminen on hyvä tapa oppia uusia taitoja, joten kehittämis ehdotus voisi olla jotain oikeassa työelämässä tapahtuvaa. Kehittämis ehdotukseni kannalta on tärkeä miettiä rahoitus- ja talousasioita, sillä raha motivoi nuoria ihmisiä tekemään töitä. NEET-nuorilla mielekkyys ja itsensä tärkeäksi kokeminen korostuu. Se saattaa korostua sen takia, että verkkokyselyssäni ei ollut mahdollisuutta valita motivaation syyksi itsensä merkitykselliseksi tuntemista. Vastaajan olisi pitänyt kirjoittaa se kohtaan ”Muu syy:”.



Kuvio 9. Mitä se työ voisi olla, jota tekisit?

Kyselyssäni oli lista tavallisista, helposti järjestettävistä työpaikoista, joista jokainen vastaaja sai valita yhden (ks. Kuvio 9.). Helppoilla tarkoitan sitä, että näiden tuottaminen voisi olla helppoa esimerkiksi kehittämis ehdotuksia miettiessäni. Jos vaihtoehdot olisivat olleet monipuolisempia ja trendikkäämpiä, olisi tulos saattanut olla erilainen.

Työtehtävät, jotka kiinnostivat, olivat toimistohommia, kahvilatyöntekijänä toimimista, projektin vetäjänä toimimista tai vanhukselle kaverina toimimista. Siivoushommat, myyntihommat ja myyjän työ kiinnostivat vain vähän. Eniten vastauksia sai vastausvaihtoehto ”En mitään näistä, mutta ehkä:”, jonka oli valinnut kuusi vastaajaa (n=17). Yksi halusi suunnitella ja toinen vain olla mukana jossain projektissa. Yhdelle kahvilatyöntekijänä tai aulatyöntekijänä toimiminen olisi hyvä. Yksi halusi tehdä töitä nuorten kanssa ja yhtä kiinnosti sairaiden auttaminen.

Näissä vaihtoehdoissa ei ollut mitään luovaa vaihtoehtoa. Turkka kertoi, että NEET-nuoret usein kaipaavat jotain luovan alan töitä tai eläinten hoitamista.

Tuloksien perusteella on mielenkiintoista, että osa koki, että valittavana olevista töistä on pakko valita jokin eikä kirjoittanut mitään muuta ja osaa ei kiinnostanut esimerk-

kityöt lainkaan. Halusin saada selville, millaista työtä esimerkiksi Kohtaus ry voisi tarjota, jos kehittämisehdotuksissa olisi yritystoimintaa. Näiden tulosten perusteella en osaa sanoa, mikä olisi nuorten mielestä erityisen kivaa.

Kuuden tunnin työpäivät saivat kannatusta

Paras vuorokaudenaika verkkokyselyn perusteella työn tekemiselle olisi päivisin, jonka valitsi 13 vastaajaa. Vastaajat saivat valita kaikki itselle mieluisat ajankohdat. Vastaajista neljä ei haluaisi työskennellä päivällä. Aamuisin voisi työskennellä yhdeksän vastaajaa ja iltapäivisin seitsemän. 17 vastaajasta kymmenen ei halua työskennellä enää iltapäivällä. Oletin kysymystä tehdessä, että iltatyöt saisivat enemmän vastaajia, mutta iltaisin haluaisi työskennellä vain kaksi, öisin kolme ja aamuyöllä kolme vastaajaa. Turkka oli havainnut työssään, että usein hänen asiakkaansa toivovat ilta- tai yötyötä. Haastatelluista kolme (H1, H2, H4) toivoi työtä virka-aikaan, yksi (H3) silloin kun töitä on tarjolla, välittämättä kellonajasta.

Turkan mielestä useimmille NEET-nuorille sopiva työaika olisi lyhyempi kuin 8h/päivä. Monivalintakysymykseen vastanneista yhdeksän (n=17) haluaisi työskennellä 3–5h/päivä, seitsemän voisi työskennellä 6–8h/päivä ja kolmelle riittäisi vain 1–2h työpäivä. Haastateltava (H3) kertoi toivovansa urakkaluonteista työtä. Kolmelle haastatellulle (H1, H2, H4) alle kahdeksan tunnin työpäivä olisi hyvä ja kuuden tunnin työpäivä olisi ihanteellinen. Hän (H2) toi esiin ajatuksen, että työt voitaisiin aloittaa ensin yhdellä päivällä viikossa. Näin toimitaan usein kuntouttavan työtoiminnan aloittavien ihmisten kanssa, mutta olisi hyvä, jos yrityksillä olisi samanlaista joustokykyä. Se helpottaisi niiden ihmisten työelämän aloittamista tai jatkamista, joilla ei ole suuria voimavaroja.

Tuloksista voi päätellä, että aamupäivällä alkava työpäivä, joka kestää kuusi tuntia ja jossa on reilu työyhteisö vastaa nuorten toiveisiin mieluisasta työpaikasta. Asteittain lisääntyvä työaika ja työpäivien määrä viikossa voisi toimia madaltamaan kynnystä lähteä kohti työelämää.

5.5 Syvällisempi katsaus NEET-nuorten elämään

Yksi haastatelluista (H1) jäi kaipaamaan työelämästä hyvää toimeentuloa ja tunnetta, että on itse tekemällä tienannut palkan. Haastateltu (H1) kertoi, että asiakaspalvelutyössä muodostui päivittäin hauskoja muistoja, jotka tekivät työnteosta mielekästä ja työkaverit olivat kivoja. Toinen haastateltu (H4) oli tehnyt töitä ja opiskellut, mutta hän ei kaivannut työelämästä mitään ja aikansa hän käyttäisi mieluiten muuten kuin töitä tehden.

Vain yksi haastatelluista (H2) oli ilman työkokemusta, mutta hän arveli olevansa hyvä opiskelija. Hän (H2) ei kuitenkaan halua opiskella nyt, kun ei ole voimavaroja, sillä hän ei halua ali suoriutua opinnoistaan. Toinen haastateltu (H3) pohti, että voisi hakea kouluun, mikäli saisi lisää uskallusta ja rohkaisua. Häntä (H3) kiinnosti tällä hetkellä työharjoittelu, jotta saisi työkokemusta, joka taas ei kiinnostanut kahta muuta haastateltua (H2, H1).

Haastatellut (H3, H2) olivat taloudellisista asioistaan huolestuneita, kun puhuimme opiskelusta. Toista (H3) huoletti opintotuen ja mahdollisen opintolainan nostaminen, kun työttömän työnhakijan tuilla pärjää hyvin. Toista (H2) harmitti, että aikuislukiossa opiskelijaa ei lasketa päätoimiseksi opiskelijaksi ja hän ei siten ole oikeutettu opintotukeen.

Haastateltavia kiinnosti historia ja musiikki

Haastateltavistani yksi (H1) haluaisi auttaa ihmisiä eteenpäin elämässään, kun nyt vain itse pääsisi ensin takaisin työelämään. Hän (H1) haluaisi oppia lisää historiasta, kuvataiteellisesti ja musiikillisesti luovia itseilmaisun menetelmiä sekä aikatauluissa pysymistä.

Toisen haastateltavan (H2) haaveena on muusikon ura, mutta seksuaaliterveyttä edistävä työ kiinnostaa. Työelämästä hän (H2) ajattelee saavansa kivoja pieniä positiivisia juttuja ja rahaa, mutta elämänhallinnassa olisi kehitettävää.

Yksi haastateltu (H3) haluaisi tehdä työkseen musiikkiin ja kulttuuriin liittyviä töitä, koostaen elantonsa eri projekteista. Hänen (H3) on vaikea kuvitella muuta kuin kulttuurialan työtä, mutta sisällöntuotto voisi kiinnostaa.

Työtehtävät, jotka eivät ole jäykkiä, kiinnostavat yhtä haastateltavista (H4). Häntä (H4) kiinnostaa ihmisen käyttäytyminen, historia ja bussi- tai raitiovaunukuskina toimiminen.

Haastateltuja yhdistää se, että kaksi heistä ovat kiinnostuneita muusikon urasta (H2, H3) ja kaksi historiasta (H1, H4). Ajankäyttö on hyvin tärkeää kahdelle haastatellulle (H4, H3) eikä heidän mielestään aikaa pidä tuhlaata työhön, jos työ ei ole merkityksellistä ja tue omaa hyvinvointia.

5.6 Työelämältä halutaan työyhteisö, jossa ollaan reiluja kaikkia kohtaan

Verkkokyselyssä kysyin mitä vastaajat haluaisivat työpaikalta, jotta sinne olisi kiva mennä. Monivalintakysymyksessä vastaajia oli 17 ja valittuja vastauksia 85. Suluissa on ilmoitettu vastauksien määrä.

Työyhteisön, jossa ollaan reiluja kaikkia kohtaan (13)

Ymmärrystä elämäntilannettasi kohtaan (9)

Perusteellinen perehdytys riittäisi (9)

Virkistymisiltoja ja ryhmäjuttuja, jotta työporukka tuntisi toisensa (8)

Joustavuutta työnantajalta (8)

Jonkin verran tukea työn tekemiseen (8)

Kannustusta ja tsemppiä (7)

Vapaa-ajan arvostamista ja harrastusmahdollisuuksien tukemista (7)

Tarkat aikataulut ja työtehtävät (6)

Paljon tukea työn tekemiseen toivoi yksi vastaaja ja oman ohjaajan toivoi työpaikalta yksi vastaaja, mutta ei sama vastaaja. Vastaaja, joka kaipasi oman ohjaajan, oli 18–24-vuotias, jolla ei ollut työ- tai työharjoittelukokemusta.

Vertailin, että löytyisikö eroa ammattikoulu- ja lukiotaustaisten vastaajien kesken. Lukiotaustaisia oli kuusi vastaajaa ja ammattikoulutaustaisia 11 vastaajaa. Suurin ero oli se, että seitsemän (n=7) ammattikoulutaustaista koki, että perusteellinen alkuperehdytys olisi riittävää työn aloittamisen kannalta, kun lukiolaisista vain kolme oli sitä

mieltä. Lukiotaustaisista viisi kaipaasi työpaikalta enemmän ymmärrystä elämäntilannettaan kohtaan, kun vastaava vastausmäärä ammattikoulutaustaisilta oli kolme. Tästä voisi päätellä, että ammattikoulutaustaisilla työharjoittelut ja ammattiin valmistuminen lisää itsevarmuutta, kun taas lukiotaustainen kaipaasi enemmän ymmärrystä kenties siksi, että kokemusta ei ole ja tuntuu epävarmalta.

Tein samankaltaista vertailua eri ikäryhmien kesken. 18–24 -vuotiaita vastaajia oli viisi. He kaipaivat työpaikalta ymmärrystä elämäntilannetta kohtaan (5 vastaajaa), reilun työyhteisön (4 vastaajaa) ja tarkat aikataulut ja työtehtävät (4 vastaajaa) sekä jonkin verran tukea työn tekemiseen (4 vastaajaa).

25–29 -vuotiaita vastaajia oli kahdeksan. He kaipaivat reilun työyhteisön (6 vastaajaa), vapaa-ajan arvostamista ja harrastusmahdollisuuksien tukemista (6 vastaajaa), joustavuutta työnantajalta (5 vastaajaa) sekä perusteellisen perehdytyksen työnteolle (5 vastaajaa). Nuoremmat kaipaivat enemmän ymmärrystä elämäntilannettaan kohtaan ja vanhemmat reilun työyhteisön.

Marttisen havainnon mukaan työyhteisö muodostuu työharjoittelijalle hyvin tärkeäksi. Joskus tärkeämmäksi kuin se, että on työ. Se sitouttaa harjoittelijat saapumaan ajallaan töihin, joka on joskus jonkun kohdalla iso edistyminen.

Haastatteluissa kaikkien (H1, H2, H3, H4) mielestä työyhteisön merkitys oli todella suuri. Työn kuormittavuutta kestää paremmin, kun työkaverit ovat kivoja ja työnantaja reilu.

Minusta on kyllä hyvä, että on sellasia kaikenlaisia ihmisiä ja kaikenikäisiä ihmisiä. Mut tärkeä on just se. Tietysti myös työntekijät luo sen työpaikan mut aika paljon vaikuttaa myös ne esimiesasemassa olevat, että mitä ne vaikka sieltä hyväksyy. Aika tärkeää siellä on justse, että niinku ei voi esim kiusata. -H1

Haastateltava (H2) sanoi, että työyhteisössä ei tulisi olla kiusaajia tai muita pahanmielen levittäjiä.

Haastateltavista yksi (H1) oli ainoa, joka tekisi töitä mielellään aina yhdessä muiden kanssa. Toiselle (H4) sopisi tehdä töitä yhdessä mutta toisinaan yksin. Kaksi haastatelluista (H2, H3) tekisivät mieluiten yksin töitä, mutta osana työyhteisöä.

Pyysin haastateltuja (H2, H3, H4) tekemään heidän TOP3-listan asioista, jotka vaikuttaisivat työpaikalle menon mieluisuuteen.

H2 TOP3

1. Miellyttävä työ
2. Hyvä työympäristö ja työnantaja
3. Raha

H4 TOP3

1. Hyvä työyhteisö
2. Henkilökohtaisesti mielekäs työ
3. Vaikutusmahdollisuudet

H3 TOP3

1. Ajankohta on mieluinen
2. Oma vointi on hyvä
3. Työympäristö on viihtyisä

6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tässä luvussa esittelen kehittämistyön tuloksena syntyneet kehittämis ehdotukseni Kohtaus ry:lle siitä, mitä Kohtaus voisi tehdä tukeakseen nuorten aikuisten työelämävalmiuksia. Kehittämis ehdotukseni on muodostettu kerätyn tiedon pohjalta peilaten tämän hetken tietoperustaan ja olemassa oleviin tukitoimiin ja organisaatioihin Suomessa. Aihe on hyvin ajankohtainen, sillä ratkaisuja NEET-nuorten työelämään kiinnittymiseen pohditaan paljon.

Yrityksen perustaminen – uhka vai mahdollisuus?

Haastatteluaineiston, kyselyaineiston ja benchmarkingin pohjalta on ilmeistä, että nuoret haluaisivat tehdä töitä. Työelämävalmiuksien vahvistamiseen paras tapa olisi luoda nuorille työpaikkoja, joissa saa turvallisesti opetella työelämä taitoja. Reilun työyhteisön luominen olisi tärkeä osa kokonaisuutta, jolla nuori saataisiin sitoutumaan työntekoon. Hyvällä ja laadukkaalla ohjaamisella saataisiin parhaiten tuettua nuoren vahvuuksia.

Kohtaus ry voisi tehdä työelämävalmiuksia tukevaa ja merkityksellistä työtä esimerkiksi sosiaalisen yrityksen keinoin. Sosiaalisessa yrityksessä on vähintään 30% työntekijöistä vaikeasti työllistyviä. Sosiaalisesta yrityksestä säädetään laissa ja se voi saada valtion avustusta yrityksen perustamiseen ja vakiinnuttamiseen. (Laki sosiaalisista yrityksistä 1351/2003.) Sosiaalisia yrityksiä on Suomessa alle 30, joten kansainvälistä benchmarkkausta voisi tehdä.

Yritysmuodon ei tarvitsisi olla sosiaalinen yritys, jolloin työntekijät voisivat olla ketä vain ja NEET-nuorten tukemiseen keskittyttäisiin yrityksen arvojen ja toiminnan kautta, kuten Café Bruketissa.

Yrityksen perustamisen etuja olisi aidon työympäristön luominen sekä työ- ja työharjoittelupaikkojen tarjoaminen kohdennetusti NEET-nuorille. Huonoja puolia olisi yritysmaailman kiire ja paineet. Sen lisäksi se vaatisi paljon rohkeutta lähteä yrittäjäksi. Kohtauksen työntekijät ovat sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia, joten yrityksen tuottamat palvelut ja työntekijät tulisi miettiä niin, että yrityksellä on mahdollisuus onnistua markkinoilla. Laadukkaan yritystoiminnan luominen ja hyvien ammattilaisten palkkaaminen olisi tärkeää.

Työelämävalmiuksien tukeminen Kohtauksen toiminnassa

Kohtaus ry voisi toiminnassaan ottaa viikko-ohjelmaan työelämävalmiuksiin keskittyviä teemoja, jotka tukisivat ja vahvistaisivat työelämävalmiuksien kehittymistä. Monia teemoja voisi käsitellä mielenkiintoisiksi suunnitelluissa workshopeissa.

Tutkimusaineistosta kävi ilmi, että työelämävalmiuksista eniten vahvistusta kaipaisi nuorten itsetunto. Hyvän ja varman itsetunnon omaava henkilö oppii rohkeammin uusia asioita, kun epäonnistuminen ei lamaannuta. Hyvä itsetunto vaikuttaa asenteeseen, joka tietoperustan mukaan on tärkeä osa työnhakua. Itsetuntoa voisi harjoittaa mielikuvaharjoituksin tai positiivisen palautteen vastaanottamisella. Hakukoneita käyttämällä löytää paljon itsetunnon vahvistamiseen tarkoitettuja menetelmiä.

Tietoperustan ja tulosten mukaan ajanhallinta kaipaisi harjoittelua. On tärkeää hallita omaa aikaansa ja esimerkiksi saapua ajoissa, kun on sovittu tapaaminen. Tähän hyvä keino olisi keskustella miten nuoret aikatauluttavat elämäänsä. Yhdessä voitaisiin hahmotella valmiiseen viikkopohjaan viikon aikataulut, jotta ne olisivat konkreettisesti nähtävissä. Ajoissa olemisesta voisi kehittää esimerkiksi kannustavan ”kilpailun”.

Työehtosopimukseen tutustuminen mielenkiintoisella tavalla olisi opettavaista, sillä aineistosta kävi ilmi, että nuoret eivät osaisi kertoa paljonko palkkaa he haluaisivat. Teemaan sopisi käsiteltäviksi asioiksi myös työntekijänä oleminen ja työnantajan ja työntekijän velvollisuudet. Tulosten perusteella tämän teeman käsittelemisessä voitaisiin käyttää vierailevana asiantuntijana jonkin luovan alan ammattiliiton edustajaa, koska esimerkiksi kolmea haastateltavaa kiinnosti luova ala.

Hanke: Tuen ja ohjaamisen tarjoaminen yrityksille

Yksi kehittämis ehdotus voisi olla Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama hanke, jolla pyritäisiin tarjoamaan mahdollisuuksia työllistyä. ESR rahoittaa monia hankkeita ja ohjelmia, joilla autetaan nuoria lisäämään heidän tarvitsemiaan taitojaan ja tilaisuuksia päästäkseen töihin (Euroopan komissio 2020).

Tuloksissani huomasin, että työelämävalmiudet eivät välttämättä ole suurin ongelma. Perustaitoja saattaa puuttua NEET-nuorilta ja osa nuorista kaipaa enemmän ohjausta kuin toiset. Työnhakijoiden ja työnantajien tarpeet eivät välttämättä kohtaa. Olisi hyvä

tutkia sitä, millaista tukea työharjoittelijoiden ohjaajat saavat työnantajalta tai miten työharjoittelijoita ohjataan, sekä millaiselle tuelle ja ohjeistukselle olisi tarvetta.

Ehdottamani hanke olisi saman tyyppinen kuin benchmarking-kohteeni Lasten ja nuorten säätiön HuippuHarkka. He kouluttavat työnantajan, yhdistävät työnhakijan ja työnantajan sekä kehittävät toimintaa. HuippuHarkassa kohderyhmä on VALMA-oppilaat sekä Ohjaamoiden asiakkaat, kun taas Kohtaus ry:n kohderyhmä olisi vähintään Kohtauksen tavoittamat NEET-nuoret. Yhteistyötä kannattaisi tehdä muiden järjestöjen ja hankkeiden kanssa, joiden asiakkaina on NEET-nuoria.

Kohtaus ry voisi luoda hankkeen, jossa painopiste olisi työnantajien ja työntekijöiden valmentaminen työharjoittelijaa varten. Marttinen oli miettinyt samankaltaista toimintaa Café Bruketin lähiympäristön yrityksille, joten tarvetta mahdollisesti löytyisi yritysmaailmasta. Yritysyhteistyötä voisi kehitellä esimerkiksi pienyrityksien kanssa ja madaltaa kynnystä ottaa nuori työharjoitteluun, kun ohjaamiseen olisi saatavilla tukea.

Hankkeen hyvä puoli olisi se, että se loisi nuorille oikeaa työelämäkokemusta tuetusti. Kohtauksen työntekijöillä on paljon asiantuntemusta siitä, millaisia haasteita NEET-nuoret kohtaavat ja mitä he tarvitsevat, joten heidän asiantuntemustaan tulisi hyödyntää hankkeen suunnittelussa.

7 YHTEENVETO

Työpaikat, joihin pääsee pelkällä peruskoulutodistuksella ovat vähentyneet ja noin 15% ikäluokasta jää ilman toisen asteen tutkintoa. Vuonna 2020 hallitus kaavailee op-pivelvollisuuden pidentämistä, jotta kukaan alaikäinen ei voisi kokonaan keskeyttää opintojaan. Hallituksen uudistus saa osakseen kritiikkiä mediassa, koska se koskettaa niin pientä joukkoa opiskelijoista ja se aiheuttaa kustannuksia. (Virkkunen 2020.) Se on kuitenkin yksi keino pitää syrjäytymisvaarassa olevat nuoret tavoitettavissa pidempään. Oppinnäytetyöni on hyvin ajankohtainen ja tärkeä yhteiskunnallisesti.

Tutkimuskysymykseni oli mietitty tilaajan kanssa ja ne olivat: mitä työelämävalmiuksia Kohtaus ry:n nuoret tunnistavat itsessään? Mitä Kohtaus ry voisi tehdä tukeakseen NEET-nuorten työelämävalmiuksia? Näihin kysymyksiin etsin vastauksia valitsemilani menetelmillä, jotka olivat haastattelut, verkkokysely ja benchmarking.

Tuloksena sain tietoa nuorten työelämävalmiuksista ja mitä työelämältä toivotaan. Kysymyksissä, joita esitin kerätessäni tutkimusaineistoani, olisi voinut korostua enemmän työelämävalmiuksien puutteet. Nyt aineistoni tuki sitä, että suuria puutteita ei ole havaittavissa. Sain paljon tietoa toiveista ja ajatuksista, joita nuorilla on työelämää kohtaan. Haastatteluista sain tukea verkkokyselyn tuloksille ja benchmarking antoi työelämän näkökulmaa tueksi kehittämis ehdotuksilleni.

Tuotoksena syntyi toimenpide-ehdotukset. Kehittämis ehdotuksissa oli kolme erilaista toimenpide-ehdotusta: yrityksen perustaminen, työelämätietoa ja -valmiuksia käsittelevien työpajojen järjestäminen sekä ESR rahoituksella tuotettu hanke nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseen ja työnantajien tukemiseen.

Seuraavaksi pitäisi tehdä tarvekartoitusta liittyen kehittämis ehdotuksiini. Hanketta varten pitäisi selvittää mitä työnantajat tarvitsevat, jotta he ottaisivat työharjoittelijaksi NEET-nuoren. Yritystä varten pitäisi kartoittaa esimerkiksi minkä toimialan yrityksen perustaminen olisi kannattavaa ja miten se saataisiin käyntiin. Kohtauksen toimintaan sidottujen työelämävalmiuksia käsittelevien työpajojen kannalta olisi hyvä selvittää mitä aiheita nuoret itse haluaisivat käsitellä.

Tilaajan palaute

Tilaajan näkökulmasta hoidin opinnäytetyöni tekemisen innokkaasti ja motivoituneesti. Kokoustimme tilaajan kanssa muutamia kertoja opinnäytetyöprosessin aikana ja keskusteluissa heräsi uusia kiinnostavia kysymyksiä ja ne inspiroivat sekä tilaajaa että minua.

Tilaajan mukaan toin ansiokkaasti esiin Kohtauksen kävijöiden ajatuksia työelämästä, toiveista ja valmiuksista. Tutkimusmenetelmät oli valittu tarkoituksenmukaisesti ja niiden avulla oli kerätty monipuolisesti tietoa kävijöiden tarpeesta. Aineistonkeruussa käytettäviä kysymyksiä olisi voinut terävöittää vastaamaan paremmin tutkimuskysymykseen siitä, miten nuoret tunnistavat työelämävalmiuksiaan.

Tiedonkeruu vahvisti tilaajalle käsitystä siitä, mikä Kohtauksen kävijöiden kohdalla hidastaa työhön hakeutumista. Tilaajan mukaan sain nuorten äänen kuuluviin opinnäytetyöni kautta.

Kohtaus ry:n toiminta on tarvelähtöistä ja tilaajan mukaan tekemäni opinnäytetyö on aloitus uudentylaiselle laajemmalle tarvekartoitukselle. Tulevaisuudessa tilaaja voisi kehittää kyselyä ja kerätä lisää tietoa kävijöiden tarpeista ja kehittää järjestön toimintaa.

Tilaajan näkökulmasta kehittämisehdotukset vahvistavat Kohtaus ry:n jo aloittamia pohdintoja siitä, mitä seuraavaksi lähdetäisiin kehittämään.

LÄHTEET

Aaltonen, Sanna & Berg, Päivi & Ikäheimo, Salla 2015. Nuoret Luukulla: Kolme Näkökulmaa Syrjäytymiseen Ja Nuorten Asemaan Palvelujärjestelmässä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.

Ahonen, Timo & Torppa, Minna & Määttä, Sami & Eklund, Kenneth 2013. Ovatko oppimisvaikeudet uhka hyvinvoinnille? Teoksessa Jukka Reivinen & Leena Vähäkylä (toim.) Ketä kiinnostaa? – Lasten ja nuorten hyvinvointi ja syrjäytyminen. Helsinki: Gaudeamus.

Alanen, Olli 2020. Miksi työ nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi ei tuota riittävää tulosta? Mielipidekirjoitus. Aamulehti. Viitattu 18.1.2020. <https://www.aamulehti.fi/a/9c6974fe-f390-4d66-b42b-c80dfafb3761>

Ali-Hokka, Anne 2018. On työpajaa, Reipasta Aamua ja sirkustemppuja – nuorten syrjäytymistä ehkäistään sanoissa projekteissa, mutta onko niitä jo liikaa? Yle. Viitattu 6.1.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-10465862>

Aluehallintovirasto 2019. Etsivä nuorisotyö. Viitattu 2.1.2020. <https://www.avi.fi/web/avi/etsiva-nuorisotyo>

Aseman Lapset ry 2020. 3T-hanke. Viitattu 6.1.2020. <https://www.asemanlapset.fi/fi/toimintamuotomme/3t-hanke>

Duunitori 2018. Asenne ennen kaikkea. Viitattu 10.2.2020. <https://duunitori.fi/tyoelama/asenne-ennen-kaikkea>

Euroopan komissio, 2020. Euroopan sosiaalirahasto. Mahdollisuuksia nuorille. Viitattu 18.2.2020. <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=fi>

Ervamaa, Suvi 2014. Kohti onnistunutta nuorisotakuuta? Onnistunut nuorisotakuu -hankkeen loppuraportti. Verkkojulkaisu.

Helenius, Anne 2016. Sopeutumiskyky on elämän ja kuoleman kysymys työelämässä. Keski-suomalainen. Viitattu 10.2.2020. <https://www.ksml.fi/kotimaa/Sopeutumiskyky-on-elämän-ja-kuoleman-kysymys-työelämässä/771062>

Helsingin Sanomat, 2020. Nuorten syrjäytymistä voi torjua jo ennalta, ja siihen on löydetty hyviä malleja. Pääkirjoitus. Helsingin Sanomat. Viitattu 17.2.2020. <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000006369202.html>

Helsingin Seudun Suunnat 2019. Työmarkkinat – Työttömyys – Nuorisotyöttömyys. Viitattu 3.1.2020. <https://www.helsinginseudunsuunnat.fi/fi/tyomarkkinat/tyottomuus/nuorisotyottomuus>

Hiilamo, Heikki & Määttä, Anne & Koskenvuo, Karoliina & Pyykkönen, Jussi & Räsänen, Tapio & Aaltonen, Susanna 2017. Nuorten osallisuuden edistäminen: Selvitysmiehen raportti. Diak puheenvuoro 11. Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-298-1>

Kattelus, Ritva & Jokinen, Tom 2017. Ura opas – Työelämän lyhyt oppimäärä. Helsinki: Gaudeamus.

Kohtaus 2019a. Kohtaus ry. Viitattu 7.12.2019. <https://www.kohtaus.info/yhdistys/>

Kohtauksen toimintasuunnitelma 2020. Ei julkaistu.

Kohtaus 2019b. Kaupunkiolohuone Kohtaus -malli – Nuorten aikuisten yksinäisyyden vähentämiseksi. Kohtaus ry. Painettu lehti.

Koskimies, Johanna 2020. Käänä itsetuntosi vahvistuvaan kierteeseen. Monster. Viitattu 10.2.2020. <https://www.monster.fi/uraneuvonta/artikkeli/kaanna-itsetuntosi-vahvistuvaan-kierteeseen>

Känkänen, Päivi & Kekkonen, Marjatta & Gissler, Mika 2019. Nuorten palvelusolmut auki. THL – Tutkimuksesta tiiviisti 9/2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-310-6>

Laine Ojamies, Anna 2019. Vieraantumisesta yhteisöllisyyteen – Aikalaiskriittinen näkökulma suomalaisten nuorten ”syrjäytymisongelmaan”. Maisterintutkielma. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201912165328>

Laki sosiaalisista yrityksistä 1351/2003.

Lasten ja nuorten säätiö 2020. HuippuHarkka. Viitattu 6.1.2020.

<https://www.nuori.fi/huippuharkka/>

Lasten ja nuorten säätiö 2018. Työelämätaidot. Sähköinen oppimateriaali.

Lekola, Satu 2019. Alkusanoja. Kaupunkiolohuone Kohtaus -malli – Nuorten aikuisten yksinäisyyden vähentämiseksi. Kohtaus ry. Painettu lehti.

Lähteenmaa, Jaakko 2020. Nuoret haastavat työelämän: palkka ei ole heillä ensimmäisenä mielessä. Helsingin Sanomat. Viitattu 17.2.2020. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006391606.html>

Mielenihmeet 2016. 10 perustavanlaatuaista kommunikointitaitoa. Viitattu 10.2.2020. <https://mielenihmeet.fi/10-perustavanlaatuaista-kommunikointitaitoa/>

Musti ja Mirri, 2020. #HuippuHarkka. Viitattu 17.2.2020. <https://www.musti-jamirri.fi/huippuharkka>

Myrskylä, Pekka 2012. Hukassa – Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? EVA-analyysi 19/2012.

Mäkelä, Anna 2020. Nämä asiat ovat ratkaisevia työpaikassa viihtymiselle – sukupuolien välillä isoja eroja. Duunitori. Viitattu 10.2.2020. <https://duunitori.fi/tyoelama/mita-tyontekijat-haluavat-tutkimus>

Määttä, Mirja 2018. Työtä, osaamista ja arjen taitoja – Ohjaamot tehtäväänsä määrittämässä. Teoksessa Mika Gissler & Marjatta Kekkonen & Päivä Känkänen (toim.) Nuoret palveluiden pauloissa – Nuorten elinolot -vuosikirja 2018. Helsinki: Puna-Musta Oy, 158-168. Viitattu 6.1.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-200-0>

Nuorisolaki 1285/2016.

Nuoriostakuu 2020. Tietoa nuorisotakuusta. Nuorisotakuu auttaa eteenpäin. Viitattu 3.1.2020. <https://nuorisotakuu.fi/tietoa-nuorisotakuusta>

Nykänen, Mikko 2016. Mitkä työelämävalmiudet? Työterveyslaitoksen blogi - Unelmahautomato. Viitattu 7.1.2020. <http://unelmahautomato.blogspot.com/2016/05/mitka-tyoelamavalmiudet.html>

OECD Data 2019. Youth not in employment, education or training (NEET). Viitattu 2.1.2020. <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>

Ohjaamo 2020. Mistä oikein on kyse? Viitattu 6.1.2020. <https://ohjaamot.fi/mista-oikein-on-kyse->

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opintokeskus Sivis 2020. Tunnista ja tunnusta osaaminen – Osaamisen tunnistaminen. Viitattu 7.1.2020. <https://link.webpolsurveys.com/S/6237AE208BFC75F7>

Pyykkönen, Jussi 2018. Suomessa on 65 941 syrjäytynyttä nuorta. Me-säätiö. Viitattu 30.10.2019. <https://www.mesaatio.fi/ajankohtaista/uutiset/suomessa-on-65-941-syrjaytynytta-nuorta/>

Rajavaara, Tuula 2013. Filosofia, kasvatus ja ajattelu – opettajan opas. Viitattu 10.2.2020. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2013/03/06/filosofia-kasvatus-ja-ajattelu-opettajan-opas>

Rautio, Marjatta 2019. Tilasto: Syrjäytyneiden nuorten määrä on laskenut, syrjäytyneitä silti yhä 60 000 – ministeri pitää tärkeänä ”yhden luukun” palveluita. Yle Uutiset. Viitattu 6.1.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-10652582>

Reivinen, Jukka 2013. Johdanto: Yhdessä vai yksin eteenpäin? Teoksessa Jukka Reivinen & Leena Vähäkylä (toim.) Ketä kiinnostaa? – Lasten ja nuorten hyvinvointi ja syrjäytyminen. Helsinki: Gaudeamus.

Ritaharjun ohjausareena 2019. Yleiset työelämävalmiudet. Viitattu 7.1.2020.

<https://ritaharjunohjausareena.wordpress.com/oppilaat-vanhemmat/ammatinvalinta/yleiset-tyoelamavalmiudet/>

Sarkkinen, Marja 2019. Sosiaalisia taitoja tarvitaan työpaikalla, mutta suupaltili ei välttämättä ole sosiaalinen. Työterveyslaitos. Viitattu 10.2.2020.

<https://www.ttl.fi/tyopiste/sosiaalisia-taitoja-tarvitaan-tyopaikalla-mutta-suupaltili-ei-valttamatta-ole-sosiaalinen/>

Schoonover, Anna 2016. Mitä on itsensä johtaminen? Yhteisillä tulilla -blogi. Viitattu 10.2.2020. <https://yhteisillatulilla.weebly.com/yhteisillauml-tulilla/mita-on-itsensa-johtaminen>

Suomen Mielenterveys ry, 2020. Tunnetaitojen perusteet. Viitattu 10.2.2020.

<https://mieli.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/tunnetaidot/tunnetaitojen-perusteet>

Sutela, Elina & Ristikari, Tiina 2018. Toistuvasti työllistymistoimissa olleet nuoret tarvitsevat paljon tukea. THL-blogi. Viitattu 3.1.2020. <https://blogi.thl.fi/toistuvasti-tyokokeiluissa-olleet-nuoret-tarvitsevat-paljon-tukea/>

Sutela, Elina & Haapakorva, Pasi & Marttila, Mikko & Ristikari, Tiina 2018. Haavissa? Aktivointitoimissa olleiden nuorten taustat ja tilanteet toimien jälkeen. Vertailu Suomen kuuden suurimman kaupungin välillä Kansallinen syntymäkortti 1987 -aineiston valossa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkojulkaisu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-036-5>

Suomen virallinen tilasto 2019. Työvoimatutkimus 2019, marraskuu. Tilastokeskus. Viitattu 18.2.2020. http://www.stat.fi/til/tyti/2019/11/tyti_2019_11_2019-12-20_tau_015_fi.html

Talouselämä 2019. Työelämä on liian arkista eikä vastaa nuorten toiveita – Yksi keskeinen asia kuitenkin yhdistää nuoria ja keski-ikäisiä. Viitattu 10.2.2020. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyoelama-on-liian-arkista-eika-vastaa-nuorten-toiveita-yksi-keskeinen-asia-kuitenkin-yhdistaa-nuoria-ja-keski-ikaisia/dc855906-cb73-4493-9b2c-d1138abc7b76>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019a. Hyvinvointi. Viitattu 2.1.2020.
<https://thl.fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>

Tuominen, Kari 2011. Benchmarking Pähkinässä: Näin Benchmarking-tutkimus Toimii. Turku: Benchmarking Ltd Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työllisyyskatsaus. Viitattu 13.1.2020.
<https://tem.fi/tyollisyyskatsaus>

Upola, Terhi 2013. Parjattu syrjäytynyt-sana sai vastaehdotuksia. Yle. Viitattu 2.1.2020. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2013/09/06/parjattu-syrjaytynyt-sana-sai-vastaehdotuksia>

Vamos 2020. Vaikuttavuus. Diakonissalaitos. Viitattu 6.1.2020.
<https://www.hdl.fi/vamos/vaikuttavuus-vamoksessa/>

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Viljamaa, Janne 2020. Yksikin syrjäytyminen on valtava taloudellinen, sosiaalinen ja yhteiskunnallinen takaisku. Helsingin Sanomat. Viitattu 17.2.2020.
<https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006406194.html>

Virkkunen, Jussi 2020. Oppivelvollisuuden pidentämiselle moitteita – Andersson vastaa kritiikkiin: ”Tällä keinolla tavoitamme varmemmin keskeytysvaarassa olevat nuoret”. Kansanuutiset. Viitattu 18.2.2020. <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/4202990-oppivelvollisuuden-pidentamiselle-moitteita-andersson-vastaa-kritiikkiin-talla-keinolla-tavoitamme-varmemmin-keskeytysvaarassa-olevat-nuoret>

Vistilä, Miia 2019. Työn myyttejä purkamassa. Voima 10/2019.

Vulli, Kari-Pekka 2002. Nuorten työttömien yleiset työelämävalmiudet ja ammatillinen minäkuva. Opinnäytetyö, ylempi korkeakoulututkinto. Tampereen Yliopisto.
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-10987>

HAASTATTELUT

Kaikki haastattelut toteutti Katri Kankare.

Ronja Turkka. Projektityöntekijä 3T-hanke. 27.11.2019, Helsinki.

Haastateltava 1 (H1). Kohtauksen kävijä. 12.12.2019, Helsinki.

Haastateltava 2 (H2). Kohtauksen kävijä. 9.1.2020, Helsinki.

Haastateltava 3 (H3). Kohtauksen kävijä. 17.1.2020, Helsinki.

Haastateltava 4 (H4) Kohtauksen kävijä. 3.1.2020, Helsinki.

LIITTEET

Liite 1: Ammatilaisen haastattelurunko.

Haastattelu, Ronja Turkka, 27.11.2019, Kalasataman Vapaakaupungin Olohuone.

Tavoite: Mitä työelämävalmiuksien puutteita 3T:n työntekijät ovat havainneet työssään?

1. Nimesi, tai millä nimellä voi kutsua opinnäytetyössä?
2. Koulutustaustasi ja työpaikkasi, saako kertoa opinnäytetyössä?
3. Mitä teet työkseesi?
4. Ketkä ovat työsi kohderyhmää?
5. Millä alueella toimitte?
6. Mitä eroavaisuuksia ajattelet sanoilla työelämävalmius ja työelämätaito olevan?
7. Keskustelun aihe: Nuoret aikuiset, mitä haasteita heillä on, ilmeneekö jokin yleisemmin?
8. Millaisia työelämävalmiuksia tai -taitoja nuorilla on?
9. Millaisia työelämävalmiuksia tai -taitoja nuorilla ei ole?
10. Millaisia työelämävalmiuksia tai -taitoja nuorilla voisi helposti kehittää; miten?
 - > Millaista tukea nuoret tarvitsisivat?
 - > Millaisia työpaikkoja mahdollisesti?
11. Vapaa sana!

Liite 2: Nuorten haastattelurunko.

Haastattelu, nuori

- Nimi, saako käyttää opinnäytetyössä?
- Ikä
- Opiskelukokemuksesi?
- Työkokemuksesi?
- > Miksi ei ole töissä? (alkulämppeä, ei kaivelua)
- > Mikä haasteena työelämään kiinnittymiseen?

- Miksi työskenteli (tai opiskeli)?
- > Mikä motivoi työhön (opiskeluun)?
- > Mitä hyvää ja kivaa oli sinä?
- > Miksi lopetti/jätti kesken?
- > Mitä jäi kaipaamaan työelämästä?

Mitä työelämävalmiuksia sinulla on? Mitä sinä osaat?

- Kommunikointitaidot
- Asenne
- Itsetunto
- Itsensä johtaminen
- Sosiaaliset taidot (ongelmanratkaisu, palvelu, yhteistyö)
- Itsenäinen ajattelu
- Kyky oppia ja omaksua
- Tunnetaidot
- Muutos- ja sopeutumiskyky

Unelmarealismimaailmassa;

- Mitä työtä haluaisi tehdä?
- > Miksi haluaisi tehdä töitä? Haluaako tehdä töitä? Miksi ei halua tehdä?
- Mikä työ olisi edes vähän kivaa?
- Mitä osaisi tehdä?
- Mitä haluaisi oppia? (teoreettista, käytännöllistä)
- Millainen työaika (kesto ja ajankohta)?
- Millainen työyhteisö olisi mieluinen?
- > Mikä sen merkitys on? Työtä yksin vai yhdessä?

- VÄITE: Työpaikalla on hierarkia.
- VÄITE: Työelämän vaatimukset ovat liian kovia.
- TOP3: Mikä on sun top3, että ois mieluista mennä töihin tai työpaikalle?
- Vapaa sana

Liite 3: Webropol-verkkokysely.

What's up work life?
Vastaa kuten oikeasti ajattelet!

1. Minkä ikäinen olet?

☐ 18-24-vuotias

☐ 25-29-vuotias

☐ +30-vuotias

2. Opiskelukokemuksesi?

☐ Peruskoulu

☐ Lukio

☐ Ammattikoulu

☐ Ammattikorkeakoulu

☐ Yliopisto

☐ Opiskelen tällä hetkellä lukio/amis

☐ Opiskelen tällä hetkellä amk/yliopisto

☐ Muu

3. Oletko ollut työharjoittelussa?

☐ Kyllä, koulun kautta

☐ Kyllä, työkkärin kautta

☐ Kyllä, muuta kautta:

☐ En

4. Työkokemuksesi?

Arvioi se työkokemus, josta sinulle on maksettu palkkaa, josta on maksettu verot.

☐ Zero. Nolla. Ei oo!

☐ 0-1 vuotta


☐ 1-2 vuotta

- ☐ 2-3 vuotta
- ☐ 3-4 vuotta
- ☐ 4+ vuotta

5. Duunii duunii, jos vastasit edelliseen kysymykseen tehneesi töitä, niin minkälaisia töitä olet tehnyt?

6. Olet päässyt työhaastatteluun. Mikä on kaikista tärkeintä, mitä sinä tekisit? 

- ☐ Syön hyvin ennen haastattelua
- ☐ Katson reittioppaasta miten työhaastattelupaikkaan pääsee
- ☐ Saavun ajoissa työhaastatteluun
- ☐ Pukeudun siististi
- ☐ Otan kaikenlaiset todistukset mukaani
- ☐ Valmistaudun miettimällä vastauksia mahdollisiin kysymyksiin

7. Työhaastattelussa sinua pyydetään kuvailemaan itseäsi kolmella adjektiivilla, mitä ne olisivat, millainen olet tai mitä osaat? (Adjektiivi vastaa kysymykseen millainen.) 


8. Osaatko vastata kysymykseen 

	ei	en tiedä	kyllä
Työkokemuksestasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Missä olet hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	ei	en tiedä	kyllä
Missä voisit kehittyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutustaustastasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Miksi sinut pitäisi ottaa töihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koska voit aloittaa työt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkatoiveesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kuinka hyvin siedät nopeasti muuttuvia tilanteita ja ylipäättään muutoksia? 

☐ 0
 Huonosti Hyvin

10. Kuinka todennäköisesti olet ajoissa tapaamisissa/töissä? 

☐ 0
 En varmaan koskaan Aina!

11. KÄÄK!!! Olet myöhässä töistä, mitä teet? 

- ☐ Äkkiä vaan bussi alle ja duuniin, sanomatta kenellekkään mitään
- ☐ Otat vielä 5min unta ja lähdet sitten
- ☐ Laitat viestin "Sorisorii, oon myöhässä, mutta lähdän heti sinne!"
- ☐ Laitat viestin "Tuun myöhäs"

12. Tällainen työntekijä sinä olisit: 

- ☐ Teet parhaasi
- ☐ Olet paras
- ☐ Haluat oppia uutta
- ☐ Et uskalla jutella tuntemattomille
- ☐ Opit uusia juttuja, mutta hitaasti
- ☐ Tylsä, en jaksais tehdä mitään
- ☐ Huono, kun ei kiinnosta salee

- ☐ Luova
- ☐ Et näe itseäsi työntekijänä missään
- ☐ Ratkaisujen keksiminen on lempi puuhaasi
- ☐ Tarvitset ohjausta ja tsemppiä
- ☐ Hiljainen kuuntelija
- ☐ Auktoriteettivihaaja
- ☐ Työporukan hauskuuttaja
- ☐ Ihan jees tyyppi
- ☐ Juttelet helposti kaikille
- ☐ Luotettava ja lojaali

13. Ensimmäiset viikot uudessa työpaikassa ovat aina jännittäviä. Pitää sopeutua ja tutustua niin moneen erilaiseen asiaan. Sinusta tuntuu kolmen työpäivän jälkeen siltä, että tämä ei ole sinun juttusi. Mitä teet?

- ☐ Juttelet tunteistasi jonkun läheisen ihmisesi kanssa
- ☐ Otat lopputilin
- ☐ Valitat pomollesi, että työ on turhaa
- ☐ Kirjoittelet Facebook-seinälläsi työpaikastasi
- ☐ Juttelet pomon kanssa epävarmuudestasi
- ☐ Et enää mene töihin, etkä kerro siitä kenellekään
- ☐ Puseerrat menemään, kyllä se tästä

14. Miksi ylipäättään tekisit töitä? Mikä motivoi?

Valitse 1-2 parasta motivaattoria.

- ☐ Raha
- ☐ Päiväritiinit
- ☐ Itsensä kehittäminen
- ☐ Olisi joku syy poistua kodista
- ☐ Koska töitä pitää tehdä
- ☐ Että saisi jotain tekemistä
- ☐ Kaveritkin tekee

☐ Muu syy:

☐ En ole kiinnostunut töiden tekemisestä

15. Mitä näistä mieluiten tekisit?

☐ toimistohommia

☐ siivoushommia

☐ myyntihommia

☐ kahvinmyyjä ulkosalla

☐ muuttotyöntekijä

☐ lähettihomeia

☐ olisin kaveri vanhukselle

☐ kahvilatyöntekijä

☐ myyjä kaupassa

☐ jonkun projektin vetäjä

☐ en mitään näistä, mutta ehkä:

16. Jotta sinun olisi hyvä työskennellä, mitä kaipaisit työpaikalta?

☐ Jonkin verran tukea työn tekemiseen

☐ Paljon tukea työn tekemiseen

☐ Perusteellinen perehdytys riittäisi

☐ Ymmärrystä elämäntilannettasi kohtaan

☐ Oman ohjaajan, jolta voisi kysyä kaikkea

☐ Kannustusta ja tsemppiä

☐ Työyhteisön, jossa ollaan reiluja kaikkia kohtaan

☐ Joustavuutta työnantajalta

☐ Tarkat aikataulut ja työtehtävät

☐ Jos saisin palkan lisäksi Kelan etuuksia, haluaisin apua lomakkeiden täyttämiseen

☐ Vapaa-ajan arvostamista ja harrastusmahdollisuuksien tukemista

☐ Ulkopuolisen tyyppin, jonka kanssa voisi purkaa työasioita

☐ Muuta, mietin että:

- ☐ Virkistymisiltoja ja ryhmäjuttuja, jotta työporukka tuntisi toisensa

17. Missä tekisit mieluiten töitä?

- ☐ Sisällä!
☐ Ulkona!
☐ Tietokoneella!
☐ Kaikki käy!

18. Mihin vuorokauden aikaan tekisit mieluiten töitä?

Voit valita kaikki ne ajat vuorokaudesta, jotka sopisivat sinulle parhaiten.

- ☐ Aamuisin 7-11
☐ Päivisin 11-15
☐ Iltapäivisin 15-19
☐ Iltaisin 19-23
☐ Öisin 23-03
☐ Aamuöisin 03-07

19. Kuinka monta tuntia pystyisit työskentelemään? Työ olisi kevyttä, mutta sisältäisi jonkin verran seisomista tai kävelyä.

Arvioi tämän hetkisen jaksamisesi mukaan.

- ☐ 1-2h/päivä
☐ 3-5h/päivä
☐ 6-8h/päivä

20. ANNA PALAAA voi1!!!! Jos sä tekisit jotain työtä, mitä se voisi olla? Kuinka monta tuntia ja mihin vuorokauden alkaan? Mikä ois sun unelma duuni? Mikä olisi paras tapa kerätä kaikki tarvittava raha elämiseen kuten vuokraan ja ruokaan?

21. ANNA PALAA voi2!!!! Nyt on avoin kysymys: tuleeeko jotain mieleen vielä?

Liite 4: Benchmarking

Sini Marttinen, Bruket Café, Helsinki 30.1.2020.

BENCHMARKING – runko haastattelutilanteeseen|

Perustiedot: Kuka, työnimike, organisaation nopea historia, mitä tekevät, mikä tavoite, kohderyhmä (esimerkiksi harjoittelijat), onko yhteistyökuvioita

Miten kuvailisit järjestämäännne toimintaa?

Miten nuorten työelämävalmiudet näkyvät, mitä he osaavat tai eivät osaa?

Keräättekö palautetta työharjoittelijoilta?

Vastuuhenkilöt ja heidän tehtävänsä?

Onko jonkinlainen perehdyttämisopas?

Millaista tukea ja ohjausta työharjoittelija saa?

Kuinka yksilöityä tuki on?

Kuinka suunnitelmallista työharjoittelijan ohjaaminen on?

Kuinka joustava työnantaja on?

Miten tavoitatte työharjoittelijat?

Miten saatte sitoutettua heidät saapumaan töihin?

Miten talouspuoli hoituu?